

European Working Conditions Survey (EWCS): Kognitiver Pretest

Hadler, Patricia; Neuert, Cornelia; Lenzner, Timo; Menold, Natalja

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hadler, P., Neuert, C., Lenzner, T., & Menold, N. (2018). *European Working Conditions Survey (EWCS): Kognitiver Pretest*. (GESIS-Projektbericht, 2018/07). Mannheim: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.17173/pretest97>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

GESIS Projektberichte

2018|07

European Working Conditions Survey (EWCS)

Kognitiver Pretest

April - November 2018

*Patricia Hadler, Cornelia Neuert,
Timo Lenzner & Natalja Menold*

GESIS Projektbericht 2018|07

European Working Conditions Survey (EWCS)

Kognitiver Pretest

April - November 2018

*Patricia Hadler, Cornelia Neuert,
Timo Lenzner & Natalja Menold*

GESIS-Projektberichte

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Survey Design and Methodology
Postfach 12 21 55
68072 Mannheim

Phone: +49 (0) 621 1246 - 227 / – 198 / – 225

Fax: +49 (0) 621 1246 - 100

E-Mail: timo.lenzner@gesis.org / patricia.hadler@gesis.org / cornelia.neuert@gesis.org

DOI: 10.17173/pretest97

Zitierweise

Hadler, P.; Neuert, C.; Lenzner, T. et. al. (2018): European Working Conditions Survey (EWCS). Kognitiver Pretest. *GESIS Projektbericht*. Version: 1.0. GESIS - Pretestlabor. Text. <http://doi.org/10.17173/pretest97>

Inhalt

	Seite
1 Hintergrund.....	5
2 Executive Summary.....	6
3 Methode und Zusammensetzung der Stichprobe.....	9
Kognitiver Online-Pretest	9
Face-to-face Kognitive Interviews.....	12
4 Dokumentation der Daten	14
5 Ergebnisse.....	15
Screening-Fragen 1&2 (CI)	15
Screening Frage 1	15
Screening Frage 2.....	16
Empfehlungen	19
Q2c. Arbeitssituation (CI)	20
Empfehlungen:.....	24
Q2d. Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung (CI).....	25
Empfehlungen:.....	27
Q5. Titel der bezahlten Haupttätigkeit (offene Frage) (CI).....	28
Empfehlungen	31
Q6. Inhalt der bezahlten Haupttätigkeit (offene Frage) (CI).....	32
Empfehlungen	35
Q7. Angestellte vs. Selbständige (OP & CI).....	36
Online Probing.....	36
Kognitive Interviews	39
Polnischer Arbeitsmarkt.....	40
Empfehlungen:.....	41
Q8a. Unsichere Beschäftigung: Gehalt oder Lohn? (OP & CI).....	42
Online-Probing (Hintergrundvariable).....	42
Kognitive Interviews	43
Empfehlungen	43
Q8b. Job-Frage: Kategorien der bezahlten Haupttätigkeit (OP).....	44
Empfehlungen:.....	45
Q9. Selbständige: Einzelheiten zur selbständigen Erwerbstätigkeit (OP & CI).....	46
Online Probing.....	47
Item A: "Ich bin befugt, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen."	48
Item C: " Ich habe Mitarbeiter (die für mich arbeiten)."	49
Kognitive Interviews	49
Item A: " Ich bin befugt, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen."	50
Item C: " Ich habe Mitarbeiter (die für mich arbeiten)."	51

Item B: "Mir wird wöchentlich oder monatlich eine vereinbarte Vergütung gezahlt."	51
Item D: "Generell hat meine Firma mehr als einen Kunden oder Klienten."	52
Empfehlungen:	52
Q11. Beschäftigt: Art des Vertrags (OP & CI)	53
Online Probing (Frage nicht getestet)	54
Kognitive Interviews.....	54
Empfehlungen.....	55
Q24. Arbeitszeit: Stunden pro Woche in der bezahlten Haupttätigkeit (CI).....	56
Q26. Arbeitszeit: Tage pro Woche in der bezahlten Haupttätigkeit (CI).....	57
Empfehlungen.....	60
Q27. Zusätzliche bezahlte Jobs (CI).....	61
Empfehlungen.....	65
Q28. Arbeitszeit: Stunden pro Woche in einer zusätzlich bezahlten Arbeitsstelle(n) (CI)	66
Empfehlungen.....	68
Q46. Arbeiten in der Freizeit (OP & CI).....	69
Online Probing.....	70
Kognitive Interviews.....	73
Empfehlungen.....	75
Q50. Arbeitsintensität (OP)	77
Empfehlungen.....	82
Q54. Autonomie (OP & CI).....	83
Online Probing.....	84
Item A: "Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben"	85
Item B: "Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe"	87
Kognitive Interviews.....	88
Empfehlungen.....	91
Q61. Arbeitssituation (OP & CI).....	92
Online Probing.....	95
Item A: "Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie"	98
Item C: "Sie werden gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden"	100
Item D: "Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe Ihrer Abteilung oder Firma/ Organisation beteiligt".....	102
Item E: "Sie haben ein Mitspracherecht bei der Wahl Ihrer Arbeitskollegen"	106
Item G: "Sie haben genug Zeit, um die Arbeit zu erledigen"	108
Kognitive Interviews.....	111
Item A: "Ihre Kollegen helfen und unterstützen Sie"	112
Item C: "Sie werden konsultiert, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden"	115
Empfehlungen.....	116
Q62. Unmittelbarer Vorgesetzter (CI)	118
Empfehlungen.....	121
Q38. Zeit zwischen Arbeitstagen (CI).....	122
Empfehlungen.....	124
Q89. Aussagen über Berufsaussichten (CI)	125

Online Probing.....	127
Item B: „Mein Job bietet gute Aussichten für den beruflichen Aufstieg“	131
Item G: "Ich könnte meinen Job in den nächsten 6 Monaten verlieren"	134
Kognitive Interviews	137
Item G: "Ich könnte meinen Job in den nächsten 6 Monaten verlieren".	138
Item H: "Wenn ich meinen Job verlieren oder kündigen würde, wäre es einfach für mich, einen Job mit ähnlichem Gehalt zu finden."	141
Empfehlungen	142
6 Anhang 1: Detaillierte Merkmale der Befragten.....	143
Kognitiver Online Pretest.....	143
Großbritannien.....	143
Deutschland	147
Polen.....	151
Face-to-face Kognitives Interview.....	155
Deutschland	155
Polen.....	157
7 Glossar: Kognitive Techniken.....	158

1 Hintergrund

Dieser Bericht enthält die Ergebnisse des Post-Tests des 6. EWCS, der von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (Deutschland) durchgeführt wurde. Ziel ist es, Erkenntnisse für die Interpretation der Ergebnisse des 6. EWCS und Input für die Entwicklung und Überarbeitung des 7. EWCS zu liefern.

Zwei wichtige Forschungsfragen werden behandelt. Die erste besteht darin, Unterschiede im Verständnis der Fragen zwischen Angestellten und Selbständigen festzustellen. Zweitens werden potenzielle Messfehler im Zusammenhang mit dem Konzept der Beschäftigung und dem Hauptkriterium der bezahlten Arbeit für Arbeitnehmer in atypischen Arbeitssituationen untersucht.

Für den Post-Test wurde ein Mixed-Mode-Design verwendet. Ein kognitiver Online-Pretest in Großbritannien, Deutschland und Polen wurde mit insgesamt 365 angestellten und selbständigen Befragten durchgeführt. Persönliche Interviews mit 32 Befragten in Deutschland und Polen lieferten Einblicke in atypische Arbeitssituationen, wie z.B. Mehrfachbeschäftigung oder prekäre Beschäftigung.

2 Executive Summary

(i) Zweck, Motivation, Problemstellung

Eurofound trägt zur Entwicklung der europäischen Politik bei, indem es Einblicke in soziale, beschäftigungs- und arbeitsbezogene Fragen gewährt. Der European Working Conditions Survey (EWCS) bewertet die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern und Selbständigen in den europäischen Ländern auf einer harmonisierten Grundlage. Das übergeordnete Ziel des Post-Tests der 6. EWCS ist es, Erkenntnisse für die Interpretation der Ergebnisse der 6. EWCS zu liefern und Input für die Entwicklung und Überarbeitung der 7. EWCS zu liefern. Der Post-Test wurde in zwei Aufgaben aufgeteilt.

Die erste Aufgabe bestand darin, das Konstrukt "Arbeitsplatzqualität" und seine Indikatoren für Selbständige und Arbeitnehmer zu bewerten, indem die einzelnen Fragen, aus denen sich die Indikatoren zusammensetzen, kognitiv getestet wurden, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Fragen gelegt wurde, bei denen Unterschiede zwischen Selbständigen und Arbeitnehmern erwartet werden.

Die zweite Aufgabe bestand darin, Fragen im Zusammenhang mit atypischen Arbeitnehmergruppen im Hinblick auf den Beschäftigungsstatus und das Hauptkriterium der bezahlten Arbeit zu beurteilen. Zu den atypischen Arbeitnehmern gehören Selbständige, aber auch "Arbeitnehmer am Rande der Gesellschaft" und "Arbeitnehmer in Mehrfachtigkeit", die manchmal als "Slasher" bezeichnet werden. Unter Arbeitnehmern am Rande der Gesellschaft werden Personen verstanden, die kurze Arbeitszeiten haben, sehr kurzfristige Verträge haben, für kleinere Aufgaben unter Vertrag genommen werden, eine niedrige Bezahlung erhalten, auf Abruf arbeiten oder in jeder anderen atypischen Arbeitssituation tätig sind.

(ii) Verfahren

Für beide Aufgaben führte das GESIS-Pretestlabor kognitive Pretests durch. Bei dieser Methode werden die Befragten zunächst aufgefordert, eine Umfragefrage zu beantworten. Anschließend werden Folgefragen, so genannte Probing-Fragen, gestellt, in denen sie gebeten werden, ihr Verständnis bestimmter Begriffe oder ihre Antwortwahl zu reflektieren.

Für die erste Aufgabe führte das GESIS-Pretestlabor im Juni 2018 einen kognitiven Online-Pretest mit insgesamt 365 angestellten und selbständigen Befragten in Großbritannien, Deutschland und Polen durch, die über ein Open-Access-Panel rekrutiert wurden. Die Stichproben verwendeten Quoten nach Geschlecht, Alter und Art der Beschäftigung. Die Probing-Antworten wurden nach aufkommenden Themen kodiert und zwischen den Befragtengruppen verglichen. Mögliche Fehler im kognitiven Prozess der Umfragebeantwortung wurden auf der Grundlage der Ergebnisse identifiziert.

Der Zwischenbericht für Aufgabe 1 wurde im Juli 2018 vorgelegt.

Für die zweite Aufgabe wurden im September und Oktober 2018 vom GESIS-Pretestlabor und Kantar Polen persönliche kognitive Interviews mit insgesamt 32 Befragten in typischen und atypischen Beschäftigungssituationen durchgeführt. Hauptziel dieser Interviews war es, zu beurteilen, ob die Erhebungsinstrumente geeignet sind, die Arbeitsbedingungen atypischer Gruppen von Arbeitnehmern zu erfassen, oder ob es zu Probleme bezüglich Coverage, Nonresponse oder Messfehler im Zusammenhang mit diesen Gruppen kommt. Die Hälfte der Stichprobe bestand aus Befragten, die entweder abhängig oder selbständig erwerbstätig waren. Die andere Hälfte bestand aus einem breiten Spektrum atypischer Beschäftigungsverhältnisse, wie z. B. Befragte, die sowohl abhängig beschäftigt als auch selbständig sind, mit mehreren Arbeitsverträgen arbeiten oder Arbeitnehmer in prekären Verhältnissen („workers at the margins“), mit kurzfristigen Verträgen und/oder sehr wenigen Stunden und niedrigem Lohn. Neu auftretende Themen wurden auf der Ebene der Befragten dokumentiert und sind ausführlich doku-

mentiert, auch wörtlich. In den kognitiven Interviews wurden auch offene Fragen aus der ersten Aufgabe weiter untersucht.

Dieser Bericht enthält die Ergebnisse sowohl des kognitiven Online-Pretests als auch der kognitiven Face-to-Face-Interviews.

(iii) Ergebnisse

Ergebnisse in Bezug auf den Beschäftigungsstatus

Frage Q2c verwendet eine Showcard und versucht, zwischen arbeitenden Befragten, die sich für die Umfrage qualifizieren, und solchen, die nicht arbeiten, zu unterscheiden. Daraus ergibt sich eine sehr lange und komplizierte erste Antwortkategorie, die von der Mehrheit der Befragten nur schwer zu entziffern ist. Wir schlagen eine gründliche Überprüfung der ersten Antwortkategorie und ihrer Darstellung auf der Showcard vor.

Die Frage nach dem Beschäftigungsstatus (Q7) mit ihrer Unterscheidung zwischen abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit ist in ihrer jetzigen Form nicht allen Befragten klar, da der Beschäftigungsstatus nicht in allen Ländern eine gleich dichotome Variable ist. Dies ist besonders kritisch für Freiberufler und, in Polen, für Arbeitnehmer mit zivilrechtlichen Verträgen. Dies führt zu inkonsistentem Antwortverhalten und in der Folge zu einer uneinheitlichen Bewertung atypischer Arbeitnehmergruppen.

Befragte in Mehrfachstätigkeiten sind unsicher, ob sie bestimmte Fragen auf alle ihre Arbeitsplätze oder nur auf ihren Hauptberuf (z. B. Q2d oder Q38) beziehen sollen. Dies führt auch zu Irritationen in Q7, wenn die Befragten gebeten werden, anzugeben, ob sie angestellt oder selbständig sind. Wir empfehlen daher, dass die Befragten zuerst die Anzahl ihrer Arbeitsplätze angeben (ähnlich wie in Q27), ob sie in diesen Jobs beschäftigt oder selbständig sind (ähnlich wie in Q7) und die Anzahl der Stunden, die sie normalerweise in jedem Job arbeiten (ähnlich wie in Q24, Q26, Q28). Erst danach sollte sich der Fragebogen auf die bezahlte Haupttätigkeit konzentrieren.

Ergebnisse im Zusammenhang mit den Arbeitsqualitätsindizes

Wir empfehlen, Fragen und Items zu filtern, die für bestimmte Befragtengruppen nicht zutreffen, und den Wortlaut einiger Items anzupassen, um den unterschiedlichen Arbeitssituationen von angestellten und selbständigen Befragten Rechnung zu tragen. So könnte z. B. in Q89 der Punkt "Ich könnte in den nächsten sechs Monaten meinen Arbeitsplatz verlieren" für selbständige Befragte so formuliert werden: "Es kann sein, dass ich in den nächsten sechs Monaten mein Geschäft aufgeben muss".

In Einzelfällen empfehlen wir, Erläuterungen hinzuzufügen (Q38, Q46), und in einem Fall eine mehrstufige Antwortskala zu verwenden (Q54). In den Fällen, in denen Filter getestet wurden (Q9, Q28 und Q62), sprechen die Ergebnisse stark für die Verwendung des Routings. Dies unterstreicht, dass die Antwortqualität im EWCS stark davon abhängt, wie gut eine Frage auf die individuelle Arbeitssituation eines Befragten zutrifft.

(iv) Schlussfolgerung, Implikationen, Empfehlungen

Die meisten Probleme, die in den beiden Pretests identifiziert wurden, beziehen sich auf die Anwendbarkeit einzelner Fragen auf bestimmte Befragtengruppen. Dies kann zu Messfehlern führen, z. B. wenn ein Befragter, der hauptberuflich selbständig ist, Fragen über Kollegen auf sein nebenberufliches Angestelltenverhältnis bezieht, in dem er direkte Kollegen hat, um eine substanzielle Antwort zu geben. Der Bericht gibt dazu zahlreiche Beispiele (vgl. Q61, Q62). Viele dieser Probleme lassen sich durch eine genauere Erhebung der Beschäftigungssituation zu Beginn des Fragebogens und entsprechende Filter lösen.

Wir schlagen die folgenden Arten von Revisionen des EWCS vor:

1. Eine genaue Erhebung der Arbeitssituation zu Beginn des Fragebogens

a. Bewertung aller Stellen zu Beginn des Fragebogens

Befragte in Mehrfach­tätigkeit sind bestrebt, einen vollständigen und korrekten Überblick über ihre Arbeitssituation zu geben. Dies sollte geschehen, bevor sie sich auf die bezahlte Haupt­­tätigkeit konzentrieren. Dies sollte die Tendenz der Befragten verringern, Fragen uneinheitlich auf die bezahlte Haupt­­tätigkeit zu beziehen.

b. Überprüfung von Frage Q7 bezüglich Beschäftigung versus Selbstständigkeit

Die korrekte Unterscheidung zwischen angestellten und selbstständigen Befragten ist für die Umfrage von entscheidender Bedeutung. Für die meisten Befragten funktioniert dies gut. Allerdings dürften Befragte in atypischen Arbeitssituationen Schwierigkeiten mit diesen Kategorien haben, d. h. Befragte, die auf Provisionsbasis arbeiten (bspw. Auftragsverträge) und Befragte mit kurzfristigen Verträgen.

c. Beurteilung des sozialen Arbeitsumfelds für die bezahlte Haupt­­tätigkeit

Bei dieser Beurteilung sollte berücksichtigt werden, ob ein Befragter einen direkten Vorgesetzten und Kollegen hat und ob es sich dabei um dieselbe Person handelt. Nachfolgende Fragen, die sich auf das soziale Umfeld beziehen, sollten entsprechend gefiltert werden.

2. Eindeutige Bezüge im Fragetext

a. Kontinuierliche Klärung, ob sich eine Frage nur auf die bezahlte Haupt­­tätigkeit bezieht

Für Befragte in Mehrfach­tätigkeit empfehlen wir konsequente Hinweise, ob sich eine Frage ausschließlich auf die bezahlte Haupt­­tätigkeit oder auf alle Tätigkeiten bezieht (vgl. Q38). Bei Befragten mit nur einer Arbeitsstelle kann dies weggelassen werden.

b. Anpassung von Frageformulierungen, um die Situation der selbstständigen Befragten widerzuspiegeln, oder Filterung

Obwohl Selbstständige Fragen, die offensichtlich für Angestellte formuliert wurden, einen Sinn entnehmen können (vgl. Q89), würde eine Formulierung, die sich auf ihre Arbeitssituation bezieht, ein homogenes Verständnis gewährleisten. Wo dies nicht möglich ist, sollten diese Fragen oder Punkte nicht an Selbstständige gestellt werden.

3 Methode und Zusammensetzung der Stichprobe

Kognitiver Online-Pretest

Feldzeit:	<p>GB: 11. Juni 2018 – 20. Juni 2018</p> <p>Deutschland: 11. Juni 2018 – 19. Juni 2018</p> <p>Polen: 12. Juni 2018 – 25. Juni 2018</p>
Ablauf:	Verwendung eines Online-Fragebogens mit zusätzlichen offenen und geschlossenen Probing-Fragen (Web Probing).
Befragungsmodus:	Web
Kognitive Techniken:	General Probing, Comprehension Probing, Category Selection Probing, Specific Probing.
Testpersonenhonorar:	1.50 €
Anzahl der Befragten:	<p>Insgesamt 365 (geplante Stichprobe von 120 pro Land)</p> <p>GB: 120</p> <p>Deutschland: 123</p> <p>Polen: 122</p>
Zielgruppe:	Die Online-Studie wurde in Großbritannien (n=120), Deutschland (n=120) und Polen (n=120) durchgeführt. Aufgrund der spezifischen Zielgruppe des EWCS, d.h. Personen, die erwerbstätig sind (Angestellte und Selbständige), 15 Jahre oder älter sind und ihren Wohnsitz im jeweiligen Land haben, bestand die Stichprobe nur aus Angestellten und Selbständigen.
Auswahl der Zielgruppe:	<p>Die kognitive Web-Probing-Studie stützte sich auf Befragte aus Online-Panels.</p> <p>Für die Auswahl der Zielgruppen wurde eine Quotenstichprobe verwendet, wobei Mindestquoten nach Alter (15 bis 65 Jahre in drei Gruppen: 15 - 30; 31 - 50; 51 - 65) und Geschlecht (männlich; weiblich) festgelegt wurden. Darüber hinaus wurde erwartet, dass etwa 50 Prozent der Befragten in jedem Land selbständig sind. Die große Stichprobengröße stellte sicher, dass in der Web-Probing-Studie eine breite Vielfalt von Beschäftigungssituationen abgedeckt wurde. Für alle Quoten wurde eine Mindestgröße von Befragten mit bestimmten Merkmalen festgelegt. Aufgrund der vielfältigen Gruppe der Selbständigen mussten die Quoten jedoch flexibel sein.</p>
Quoten:	Die Auswahl der Zielpopulation in jedem der drei Länder basierte auf dem folgenden Quotenschema.

Vorgesehene Stichprobe:

N=120	Angestellt	Selbstständig	Gesamt
Mit Angestellten (Unternehmer)	n/a	30 (min. 20)	
Ohne Mitarbeiter (d.h. Freiberufler)	n/a	30 (min. 20)	
Geschlecht			
Männlich	30	30 (min. 20)	min. 50
Weiblich	30	30 (min. 20)	min. 50
Alter			
15-30	20	20 (min. 10)	min. 30
31-50	20	20 (min. 10)	min. 30
51-65	20	20 (min. 10)	min. 30
GESAMT	60	60	120

Realisierte Stichprobe:

Britische Befragte:

N=120	Angestellt	Selbstständig	Gesamt
Mit Angestellten (Unternehmer)	n/a	20	
Ohne Angestellte (d. h. Freiberufler)	n/a	40	
Geschlecht			
Männlich	30	22	52
Weiblich	30	38	68
Alter			
15-30	20	5	25
31-50	19	27	46
51-65	21	28	49
GESAMT	60	60	120

Deutsche Befragte:

N=123	Angestellt	Selbstständig	Gesamt
Mit Angestellten (Unternehmer)	n/a	25	
Ohne Angestellte (d.h. Freiberuf- ler)	n/a	35	
Geschlecht			
Männlich	29	35	64
Weiblich	34	25	59
Alter			
15-30	21	3	24
31-50	22	22	44
51-65	20	35	55
GESAMT	63	60	123

Polnische Befragte:

N=122	Angestellt	Selbstständig	Gesamt
Mit Angestellten (Unternehmer)	n/a	25	
Ohne Angestellte (d.h. Freiberuf- ler)	n/a	39	
Geschlecht			
Männlich	29	33	62
Weiblich	29	31	60
Alter			
15-30	18	12	30
31-50	21	28	49
51-65	19	24	43
GESAMT	58	64	122

Face-to-face Kognitive Interviews

Feldzeit:	Deutschland: 26. September 2018 – 12. Oktober 2018 Polen: 2. Oktober 2018 – 12. Oktober 2018
Ablauf:	Deutschland: Interview im kognitiven Labor Polen: Interview in privatem Rahmen
Befragungsmodus:	CAPI
Kognitive Techniken:	General/Elaborative Probing, Comprehension Probing, Category Selection Probing, Specific Probing, Information Retrieval Probing, Difficulty Probing, Paraphrasing, Emergent Probing.
Testpersonenhonorar:	Deutschland: 30 Euro Polen: 50 zloties (11,59 Euro)
Anzahl der Befragten:	Gesamt: 32 Deutschland: 16 Polen: 16
Zielgruppe:	Heterogene Stichprobe von Erwerbstätigen, um zwischen abhängig Beschäftigten und Selbständigen und "typischen" und "atypischen" Arbeitssituationen zu unterscheiden
Auswahl der Zielgruppe:	Erwerbstätige ab 18 Jahren
Quoten:	Abgebildet in "Geplante Stichprobe pro Land".

Geplante Stichprobe pro Land:

Arbeitssituation	Befragte
I: Ausschließlich Angestelltenverhältnis	4
II: Ausschließlich selbständig	4
III: Sowohl angestellt als auch selbständig tätig	3
IV: Menschen in Mehrfachbeschäftigung	2
V: Personen mit Kurzzeit-/Tag-zu-Tag-Vertrag(en)	3
Demographische Daten	
Männer	Mindestens 4
Frauen	Mindestens 4
18-39 Jahre	Mindestens 4
40-65 Jahre	Mindestens 4
GESAMT	16

Realisierte Stichprobe:

Arbeitssituation	Deutschland	Polen
I: Ausschließlich Angestelltenverhältnis	4	4
II: Ausschließlich selbständig	4	4
III: Sowohl angestellt als auch selbständig tätig	3	3
IV: Menschen in Mehrfachbeschäftigung	2	2
V: Personen mit Kurzzeit-/Tag-zu-Tag-Vertrag(en)	3	3
Demographische Daten		
Männer	8	7
Frauen	8	9
18-39 Jahre	7	7
40-65 Jahre	9	9
GESAMT	16	16

4 Dokumentation der Daten

Kognitiver Online-Pretest

Die Originaldaten werden auf den Servern bei GESIS im .sav-Format gespeichert.

Die Daten auf Ebene der Befragten sind nur für das Forschungsteam der GESIS zugänglich.

Face-to-face Kognitive Interviews

Die Originaldatensätze, bestehend aus Video- und Audiodateien der Interviews, werden von GESIS (für die deutschen Interviews) bzw. Kantar (für die polnischen Interviews) gespeichert.

Für die vom GESIS Pretestlabor in Deutschland durchgeführten Interviews werden die Video- und Audiodateien elektronisch auf den Servern gespeichert und sind für Dritte nicht zugänglich. Sie werden für insgesamt sechs Monate auf dem Fileserver des GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften aufbewahrt und danach auf externe Platten im Archiv des GESIS Pretestlabors übertragen. Video- und Audiodateien werden insgesamt 5 Jahre aufbewahrt und danach vernichtet.

Für die Interviews, die von Kantar Research in Polen durchgeführt wurden, werden die Forschungsdaten und die aus der Forschung resultierenden Produkte elektronisch auf den lokalen Disketten und den Netzdisketten der KANTAR-Recherche-Einheit gespeichert. Nach 6 Monaten werden sie komprimiert und auf die Server des Archivs des Vermessungsamtes KANTAR übertragen. Von jeder Platte werden regelmäßig Backups erstellt. Die Datenspeicherung wird für einen Zeitraum von 36 Monaten garantiert.

Die Datenerfassungsmasken mit den Wortwörtern der Befragten und der Bericht werden über diesen Zeitraum hinaus aufbewahrt. Sie werden auf den Fileservern der GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften gespeichert.

Anonymisierte Tonaufnahmen können in den Räumen der Institutionen angehört werden.

5 Ergebnisse

Screening-Fragen 1&2 (CI)

Screening Frage 1

Englische Version:

Screening question 1: Let me ask you, do you have a job?

- ☐ yes
☐ no

Deutsche Version:

Screening question 1: Lassen Sie mich fragen: Haben Sie selbst eine Arbeit?

- ☐ ja
☐ nein

Polnische Version:

Screening question 1: Na początek chciałbym zapytać, czy ma Pan/i pracę?

- ☐ tak
☐ nie

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

	DE	PL
Ja	15	16
Nein	1	-

Screening Frage 2

[Filter: Falls Screener 1= nein]

Englische Version:

Screening question 2: Then did you work – even if minimally, like for only an hour – for money or other payment in kind last week?

- ☐ yes
☐ no

Deutsche Version:

Screening question 2: Haben Sie letzte Woche – wenn auch nur minimal, wie z.B. nur für eine Stunde – für Geld oder eine sonstige Sachleistung gearbeitet?

- ☐ ja
☐ nein

Polnische Version:

Screening question 2: A wykonywał/a Pan/i jakąkolwiek pracę w zeszłym tygodniu – nawet w minimalnym zakresie, choćby przez godzinę – za pieniądze bądź też inną formę wynagrodzenia?

- ☐ tak
☐ nie

Häufigkeitsverteilung (DE: n=1; PL: n=0)

	DE	PL
Ja	1	-
Nein	-	-

Kognitive Techniken:

Comprehension Probing.

Befunde:

Die Screeningfragen werden bei der Rekrutierung der Stichprobe gestellt und sind nicht Teil der eigentlichen Umfrage. Da die Stichprobe für das kognitive Interview bereits rekrutiert war, war davon auszugehen, dass alle Befragten diese Frage mit "ja" beantworten würden. Ziel des Probings war es, das Verständnis des Begriffs "Arbeitsplatz" in Screeningfrage 1 und mögliche Unterschiede im Verständnis des Begriffs "Arbeit" in Frage 2 zu untersuchen. Die Probing-Fragen zielten darauf ab, herauszufinden, ob bestimmte Arten von Arbeit von den Befragten systematisch ausgeschlossen werden oder ob die Befragten zur Beschreibung von Beschäftigung andere Begriffe verwenden würden. Zu diesem Zweck wurde den Befragten, die die Screening-Frage 1 mit "ja" beantwortet hatten, die Screening-Frage 2 als alternative Formulierung vorgelegt.

Alle bis auf einen Befragten (DE03) beantworteten die erste Screeningfrage sofort mit "ja". Ein weiterer Befragter war der Meinung, dass er erklären müsse, dass er selbständig ist, dies aber korrekterweise als "einen Arbeitsplatz haben" (DE08) einschließt. Alle deutschen Befragten stimmen darin überein,

dass eine Arbeitsstelle sowohl eine Vollzeit- als auch eine Teilzeitbeschäftigung beinhaltet. In Polen denken mehrere Befragte zunächst nur an eine feste Anstellung [umowa o prace]. Sie bezeichnen dies oft als Vollzeitbeschäftigung, meinen aber einen regulären Arbeitsvertrag mit sozialem Nutzen. In Polen sind diese Verträge traditionell Vollzeitverträge, obwohl die Befragten sich bewusst sind, dass sie auch in Teilzeit existieren können. Die vorherrschende Assoziation mit "Arbeit haben" ist die Möglichkeit, mit der Arbeit einen sicheren Lebensunterhalt zu verdienen.

- „Für mich bedeutet das, davon leben zu können. Dass ich arbeite, um meine Miete zu bezahlen.“¹ (DE02)
- „Ein Stück Sicherheit im Leben“² (DE04)
- „Arbeit, für die man bezahlt wird“³ (DE08)
- „Ich erledige einige Aufgaben und werde dafür bezahlt“⁴ (PL02)
- „Jede Form der Beschäftigung oder jede Art von Arbeit, die zu einem Einkommen führen würde“⁵ (PL12)

Zwei Befragte definieren "einen Arbeitsplatz haben" strikt in Bezug auf die Beschäftigung ("Arbeit für jemand anderen tun", DE16; "eine Beschäftigung haben", DE06). Beide Befragten sind jedoch selbst erwerbstätig. Da alle selbständig Erwerbstätigen die Screening-Frage 1 ebenfalls korrekt mit "ja" beantwortet haben, scheint dies keine Verwirrung zu stiften.

Insbesondere in Deutschland gehen diese aufgaben- und geldbezogenen Definitionen häufig mit Assoziationen von Regelmäßigkeit der Beschäftigung und gesetzlicher Entlohnung (DE07, DE09), Selbständigkeit (DE12), Struktur der Kreditvergabe im täglichen Leben (DE10) und bestenfalls einer angenehmen Tätigkeit einher (PL04). Sie ist ein Mittel zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben (DE02) und verleiht Sinn und das Gefühl, nützlich und gebraucht zu sein (DE03).

Um ein Verständnis dafür zu gewinnen, ob und wie sich die zweite Screening-Frage von der ersten unterscheidet, wurde sie den Befragten, die bereits geantwortet hatten, dass sie eine Arbeitsstelle haben, als alternative Frageformulierung vorgelesen. Die Befragten wurden dann gefragt, ob diese Frage für sie eine wesentlich andere Bedeutung hat. Sechs Befragte in Deutschland (DE04, DE09, DE10, DE12, DE13, DE15) und fünf in Polen (PL09, PL12, PL13, PL15, PL16) konnten keinen Unterschied zwischen den Fragen erkennen.

In beiden Ländern gibt es zwei Hauptinterpretationen der zweiten Frage, die die Befragten im Vergleich zur ersten Frage vornehmen, und sie gehen in entgegengesetzte Richtungen.

Die erste Interpretation *weitert* das Verständnis des Begriffs Arbeit aus (DE01, DE06, DE07, DE14, PL01, PL05, PL06, PL07, PL08, PL10, PL11) und schließt Definitionen von Arbeit ein, die über den Begriff der (im Allgemeinen Vollzeit-)Beschäftigung hinausgehen. Für diese Befragten geht es bei der ersten Frage darum, "einen Arbeitsplatz zu haben" wie bei einer regulären Beschäftigung, während die zweite Frage jede Art von Arbeit einschließen kann, selbst wenn es sich um eine einmalige Projekt- oder Zeitarbeitsstelle handelt (PL07). Dieser Unterschied war für die Frageformulierung zu erwarten, wurde aber von den deutschen Befragten nicht garantiert gehört, da die Frageformulierungen sehr ähnlich sind ("Arbeit haben" und "arbeiten" haben im Deutschen den gleichen Wortstamm: "Arbeit haben" versus "ge-

¹ "For me, that means being able to live off it. That I work in order to pay my rent"¹ (DE02)

² "A piece of security in life"² (DE04)

³ "Work you get paid for"³ (DE08)

⁴ "I do some tasks and get paid for them"⁴ (PL02)

⁵ "Any form of employment, or doing any kind of work which would give some income"⁵ (PL12)

arbeitet haben"). In Polen beschreibt ein Befragter Arbeit als *"jede bewusste Handlung"*⁶ (PL01). Ein anderer Befragter bezieht nun auch andere Formen der Bezahlung als das Gehalt mit ein: *"jeder Austausch von Gütern oder die Gewährung von Gefälligkeiten"*⁷ (PL05). Eine andere umfasst jetzt auch *„Wohltätigkeitsarbeit und Hausarbeit“*⁸ (PL06), obwohl sie immer noch hauptsächlich reguläre Arbeit mit diesem Begriff in Verbindung bringen würde.

Bei der zweiten Interpretation wird die zweite Frage für präziser gehalten und **schränkt** daher das Verständnis des Begriffs **ein** (DE02, DE08, DE11, DE16, PL02, PL04, PL14). Obwohl zunächst kontraintuitiv, basiert diese Interpretation auf dem zusätzlichen Hinweis auf Arbeitsvergütung. Diese Befragten haben in Screening-Frage 1 nicht notwendigerweise berücksichtigt, dass ihre "Arbeit" eine finanzielle Entschädigung erfordert. Ein Befragter besteht nun darauf: *"Es geht um bezahlte Arbeit"*⁹ (PL02). Ein Befragter ist der Meinung, dass die zweite Formulierung der Tätigkeit ihre Bedeutung nimmt: *"Sie hat nichts mit meinem Wunsch zu arbeiten, zu tun, was mir gefällt"*¹⁰ (PL04). Ein anderer erklärt: *"Zuerst dachte ich an die Arbeit, die ich zu Hause verrichte, aber das Ende, die Erweiterung dieser Frage, brachte mich dazu, mehr über die Arbeit nachzudenken, die für Geld verrichtet wird, und mehr über Vollzeitbeschäftigung oder die Verrichtung einiger Auftragsarbeiten – Auftragsvertrag oder Vertrag für eine bestimmte Arbeit"*¹¹ (PL14). Das deutsche Wort "Sachleistung" lässt sich am besten mit "Entschädigung" und nicht mit "Bezahlung" übersetzen. Als Antwort auf die Sondierung geben die meisten deutschen Befragten jedoch an, dass die Notwendigkeit der Bezahlung sie dazu veranlasste, sich zu fragen, ob ehrenamtliche Arbeit und andere unbezahlte Arbeit nicht sowohl in Frage 1 als auch in Frage 2 einbezogen werden sollte (DE11 und DE16 geben dies ausdrücklich an).

Es ist sicherlich nicht die Absicht, die zweite Frage in einem engeren Sinne als die erste zu interpretieren. Wie auch immer, diese zweite Interpretation wird nur von Befragten verwendet, die die erste Frage nicht so interpretieren, dass sie eine finanzielle Entschädigung fordern.

Ein deutscher Befragter (DE03) war offiziell als arbeitslos gemeldet und erhielt Arbeitslosengeld. Dieser Befragte beantwortete Screening-Frage 1 mit "nein" und Screening-Frage 2 mit "ja". Er kümmerte sich um seine Eltern, die er in der zweiten Frage als erwerbstätig definiert. Er erwähnt auch einige Gelegenheitsjobs (z.B. freiberufliche Fotografie, Gartenarbeit für Nachbarn). Der Fall von DE03 zeigt, dass die zweite Screening-Frage hilft, Befragte einzubeziehen, die sich in der ersten Frage nicht als erwerbstätig definieren.

⁶ "every deliberate action" (PL01).

⁷ "any goods' exchange or doing favours" (PL05)

⁸ "charity work and house work" (PL06)

⁹ "it is about paid employment" (PL02)

¹⁰ "it has nothing in common with my wish to work, with doing what I like" (PL04)

¹¹ "At first, I thought about work I do at home but the ending, the extension of this question, it made me think more about work done for money, and more about full time employment or doing some commissioned jobs – order contract or contract for a specific work" (PL14)

Empfehlungen

Frage:

Screening-Frage 1: Es könnte in Betracht gezogen werden, Anweisungen hinzuzufügen, um die Selbständigkeit mit einzubeziehen, so dass die Formulierung "eine Arbeitsstelle haben" nicht auf Personen mit einem Angestelltenstatus beschränkt ist.

Wenn finanzielle oder andere Vergütungen Teil der Definition von "einen Arbeitsplatz haben" in Frage 1 sind, sollte dies in den Fragentext aufgenommen werden, da einige Befragte automatisch unbezahlte Arbeit (d.h. Freiwilligenarbeit oder unbezahlte Praktika) miteinschließen.

Screening-Frage 2: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien:

Keine Änderungen empfohlen.

Q2c. Arbeitssituation (CI)

[Liste D vorlegen]

Englische Version:

Q2c. Please look at this card and tell me which of these categories describes your current situation the best?

- ☐ at work as employee or employer/ self-employed */relative assisting on family farm or business **
- ☐ unemployed
- ☐ unable to work due to long-term illness or disability
- ☐ at work and on child-care leave or other leave
- ☐ retired
- ☐ full time homemaker/ responsible for ordinary shopping and looking after the home
- ☐ in full time education (at school, university, etc.) / student
- ☐ other

- ☐ *Don't know/No opinion (spontaneous)*
- ☐ *Refusal (spontaneous)*

* Even in cases where the business fails to deliver any profit or any income yet

** In the case of unpaid family members, they should be included in this status even in case when the remuneration is not monetary and /or the person does not receive any formal pay.

Deutsche Version:

Q2c. Bitte schauen Sie auf diese Liste und sagen Sie mir, welche dieser Kategorien Ihre derzeitige Situation am besten beschreibt.

- ☐ berufstätig, als Mitarbeiter/in oder Arbeitgeber/in oder Selbständige/r* / als Verwandte/r auf dem Bauernhof der Familie oder im Familienbetrieb**
- ☐ arbeitslos
- ☐ arbeitsunfähig aufgrund von Langzeiterkrankung oder Behinderung
- ☐ berufstätig und im Erziehungsurlaub oder sonstiger Beurlaubung
- ☐ im Ruhestand/Vorruhestand
- ☐ Hausmann/Hausfrau/verantwortlich für die alltäglichen Einkäufe und die Organisation des Haushalts
- ☐ in Ausbildung (Schule, Universität usw.) /Schüler/in / Student/in
- ☐ Sonstiges

- ☐ *Weiß nicht (spontan)*
- ☐ *verweigert (spontan)*

* Auch falls das Unternehmen bisher keine Gewinne oder Einkommen erzielt hat

** Im Falle von unbezahlten Familienmitgliedern sollten diese auch in diesem Status erfasst werden, selbst wenn die Entlohnung unentgeltlich erfolgt und/oder es keine offizielle Bezahlung gibt.

Polnische Version:

Q2c. Proszę popatrzeć na tę kartę i powiedzieć mi, która z tych kategorii najlepiej opisuje Pana(i) obecną sytuację?

- ☐ zatrudniony jako pracownik lub pracodawca/samozatrudniony*/ pracujący(a) jako krewny(a) pomagający(a) w rodzinnym gospodarstwie rolnym lub biznesie**
- ☐ bezrobotny(a)
- ☐ niezdolny(a) do pracy z powodu długotrwałej choroby lub niepełnosprawności
- ☐ osoba zatrudniona, przebywająca na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub innym urlopie
- ☐ na emeryturze
- ☐ osoba zajmująca się domem w pełnym wymiarze godzin pracy/odpowiedzialna za robienie zakupów i opiekę nad domem
- ☐ nauka w trybie dziennym (w szkole, na uniwersytecie)/student(ka), uczeń(uczennica)
- ☐ inne

- ☐ Nie wie (spontanicznie)
- ☐ Odmowa (spontanicznie)

* NAWET W PRZYPADKACH, KIEDY FIRMA NIE PRZYNOSI JESZCZE ŻADNYCH ZYSKÓW ANI DOCHODÓW

** W PRZYPADKU CZŁONKÓW RODZINY NIEOTRZYMUJĄCYCH WYNAGRODZENIA, NALEŻY ICH UWZGLĘDNIĆ W TYM STATUSIE NAWET, GDY WYNAGRODZENIE NIE MA POSTACI PIENIĘŻNEJ ORAZ/LUB DANA OSOBA NIE OTRZYMUJE ŻADNEGO FORMALNEGO WYNAGRODZENIA.

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

	DE	PL
bei der Arbeit als Angestellter oder Arbeitgeber/ Selbständiger */relative Assistenz im Familienbetrieb oder Unternehmen	14 (15)	15
arbeitslos	-	-
Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Langzeitkrankheit oder Behinderung	(1)	-
am Arbeitsplatz und im Erziehungsurlaub oder sonstigem Urlaub	-	-
im Ruhestand	-	-
Vollzeit-Hausfrau/ verantwortlich für die üblichen Einkäufe und die Pflege der Wohnung	-	-
in Vollzeitausbildung (in Schule, Universität usw.) / Student	-	-
andere	1	1
Keine Ahnung" / Keine Meinung (spontan)	-	-
Ablehnung (spontan)	-	-

Kognitive Techniken:

General/Elaborative Probing, Category Selection Probing.

Befunde:

Da die Stichprobe für die kognitiven Interviews nur aus Berufstätigen besteht und den Befragten die Screeningfrage zusätzlich direkt im Vorfeld gestellt wurde, kann die einzig richtige Antwort die erste Antwortmöglichkeit "am Arbeitsplatz" sein. Aufgrund der Tatsache, dass alle Befragten in die Stichprobe aufgenommen wurden, um die erste Antwortkategorie als richtige Antwort zu wählen, können die anderen Antwortoptionen nicht auf der Grundlage der Ergebnisse des Vortests bewertet werden. Mit der Untersuchung dieser Frage soll daher untersucht werden, ob sich atypische Gruppen von Arbeitnehmern korrekt als erwerbstätig identifizieren. Wenn es unterschiedliche Vorstellungen gibt, sollte untersucht werden, welche Terminologie die Befragten verwenden, wenn sie sich auf ihre Arbeitssituation beziehen.

In Deutschland ordnen sich 14 von 16 Teilnehmern in die erste Antwortkategorie ein. Zehn dieser Befragten äußerten sich jedoch spontan zur Unsicherheit bei der Auswahl der ersten Kategorie. Fünf von ihnen äußerten ihre Verwirrung darüber, ob in diese Kategorie Personen fallen, die "normal beschäftigt" sind, oder nur diejenigen, die in einem Familienbetrieb oder auf einem Bauernhof arbeiten (DE01, DE02, DE04, DE07, DE14). In mehreren Fällen erreichten die Befragten keine Gewissheit darüber, was sie antworten sollten, bis der Interviewer zusätzliche Erklärungen abgab:

- „Habe ich etwas überlesen – gibt es keine Kategorie für Menschen, die normalerweise beschäftigt sind, ohne all diese zusätzlichen Anmerkungen?“¹² (DE07)
- „Also, diese erste Antwort: Bezieht sich das darauf, ob ich in einem Familienunternehmen arbeite, oder gilt das für meine Arbeit im Allgemeinen?“¹³ (DE14)

Ein Teilnehmer, der zunächst verwirrt über die Erwähnung des Familienunternehmens in der ersten Antwortkategorie war, hatte zusätzlich Schwierigkeiten aufgrund der Tatsache, dass er in der Multiaktivität tätig ist (DE14). Obwohl der Interviewer erklärt, dass sich die erste Kategorie auf alle Befragten bezieht, die "am Arbeitsplatz" sind, wählt der Befragte schließlich die Antwortkategorie "andere". Seiner Meinung nach bezieht sich diese Kategorie auf Personen, die eine einzige Arbeit haben. Er gibt zu, dass er dies möglicherweise falsch interpretiert ("Ich arbeite, aber nicht in einem Familienunternehmen"). Möglicherweise verstehe ich das falsch", aber er greift angesichts der komplizierten Antwortmöglichkeiten bewusst auf eine Umfrage zurück, die ihn zufrieden stellt. Das kognitive Interview wird fortgesetzt, und in den anschließenden Fragen bezieht sich der Befragte korrekt auf seine hauptberufliche Tätigkeit.

Abgesehen von dieser Frage gaben die meisten Befragten, nachdem sie ihre Antwort gefunden hatten, korrekte Erklärungen zur Auswahl ihrer Kategorie ab. Sie erklären, dass sie im Allgemeinen erwerbstätig sind (DE01), berichten, wie ihre Beschäftigung geregelt ist (DE02, DE05), geben ihre Berufsbezeichnung an (DE08, DE09, DE13) oder schließen andere Kategorien aufgrund der Tatsache, dass sie arbeiten, aus (DE06, DE12).

Eine Ausnahme bildet eine Auskunftsperson, die vorübergehend arbeitsunfähig ist (DE11). Diese Auskunftsperson kann nicht zwischen zwei Kategorien wählen ("Am Arbeitsplatz als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber/Selbständiger/Selbständiger/Angehöriger, der in einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb oder Unternehmen mitarbeitet" und "Arbeitsunfähig aufgrund einer Langzeiterkrankung oder Behinderung"). Da er nicht langfristig arbeitsunfähig ist und einen laufenden Vertrag hat, den er zu gegebener Zeit wieder aufnehmen wird, fühlt er sich weder der einen noch der anderen Kategorie

¹² "Have I over-read something – is there no category for people who are normally employed, like, without all of these additional remarks?" (DE07)

¹³ "So, this first answer, does that refer to whether I work in a family business, or does that apply to me working in general?" (DE14)

zugehörig. Die kognitive Befragung wird fortgesetzt, wobei sich der Befragte auf seine übliche Beschäftigung bezieht.

Die gleichen Antwortmuster und Schwierigkeiten finden sich auch in Polen. Obwohl sich bis auf einen alle Befragten in die erste Kategorie einordnen, konnten sich nur vier Befragte ohne Zögern dafür entscheiden. Alle anderen hatten mit der Wahl der richtigen Antwort für ihre Arbeitssituation zu kämpfen.:

- „Schwierig, weil diese Optionen meine Situation nicht genau widerspiegeln [...] Ich bin selbstständig, ich habe ein eingetragenes Unternehmen, aber ich arbeite nicht als Verwandter in einem Familienbetrieb oder Familienunternehmen, sondern ich habe ein eigenes Unternehmen.“¹⁴ (PL08)
- „Sie ist sehr lang und besteht aus mehreren Komponenten. [...] Ich habe es zunächst als drei in einem verstanden. [...] Es sollte [...] irgendwie spezifiziert werden. Einfach beschäftigt.“¹⁵ (PL02)

Eine polnische Befragte wählte "andere", weil sie der Meinung war, dass sie alle Arbeitsbedingungen der Kategorie eins erfüllen müsse: *"Weil ich vollzeitbeschäftigt bin und meine Firma habe. Ich passe hier nicht wirklich hinein. Ich bin zwar als Angestellter beschäftigt, aber was ich tue, hat nichts mit Landwirtschaft zu tun. Ich helfe auch nicht in einem Familienbetrieb mit. Ich habe etwas Eigenes, etwas anderes."*¹⁶ (PL15)

Zwei Befragte, die im Rahmen eines Auftrags- oder Werkvertrags beschäftigt sind, fanden es schwierig, die Frage zu beantworten, da es keine ihrem spezifischen Beschäftigungsstatus entsprechende Antwortmöglichkeit gab (PL02, PL12). In Polen bieten viele Menschen ihre Dienste auf der Grundlage zivilrechtlicher Verträge an (oder der Vertrag oder Vertrag für eine bestimmte Arbeit). Einige von ihnen betrachten sich selbst als Arbeitnehmer, während andere nicht.

- „Keine von ihnen passt zu mir, die ersten beiden Antworten treffen zu. Ich bin manchmal arbeitslos, also könnte ich dies auch markieren, da ich gelegentlich arbeitslos bin.“¹⁷ (PL02)
- „Es ist nicht einfach oder klar, der erste Punkt, der in Ordnung wäre, ist der erste 'Arbeitnehmer oder Arbeitgeber / Selbständiger'. Wenn Sie jedoch einen Auftragsvertrag haben, ist dies nicht wirklich eine Form der Beschäftigung, so dass ich hier Zweifel habe, aber dies ist die einzige Antwort, die passt. Nach dem, was ich über das Thema verstehe und weiß, ist ein Arbeitnehmer nach dem polnischen Arbeitsgesetzbuch nur eine Person mit einem (normalerweise Vollzeit-) Arbeitsvertrag. Jemand, der auf der Grundlage eines kurzfristigen Vertrages arbeitet, wie Auftragsvertrag, Vertrag für eine bestimmte Arbeit, ist kein Arbeitnehmer. In diesem Verständnis der Frage bin ich also kein Arbeitnehmer.“¹⁸ (PL12)

¹⁴ "Difficult, because these options do not show my situation exactly [...] I am self-employed, I have a registered company, but I do not work as a relative in family farm or business but I have a company of my own" (PL08)

¹⁵ "It is very long and it consists of several components. [...] I first understood it as three in one. [...] It should be [...] specified somehow. Just employed" (PL02)

¹⁶ „Because I am employed full time and I have my company. I do not really fit in here. I am employed as an employee but what I do is not related to farming. I do not help in a family business either. I have something of my own, something different.“ (PL15)

¹⁷ "None of them fits me, the first two answers apply. I am unemployed sometimes, so I could mark this as well, as I am unemployed occasionally." (PL02)

¹⁸ "It is not easy or clear, the first point which would be fine is the first one 'employee or employer / self-employed'. Yet, if you have an order contract, this is not really a form of employment, so I have

Die Übersetzung des Ausdrucks "bei der Arbeit" in "zatrudniony" [Englisch verwendet] führt zu Verwirrung. "zatrudniony" [beschäftigt] ist ein Begriff, der im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen nach dem polnischen Arbeitsgesetzbuch verwendet wird. Der polnische Arbeitsmarkt bietet nach dem Zivilrecht eine Vielzahl von Arbeitssituationen, die eine unterschiedliche Terminologie verwenden und sich nicht immer als beschäftigt einstufen lassen. Vielmehr werden Formulierungen wie "Ich habe mein eigenes Geschäft", "Ich bin ein Arbeitgeber", "Ich arbeite auf der Grundlage einer Vereinbarung für ein Ergebnis" oder "Ich arbeite auf der Grundlage eines Auftragsvertrags" verwendet. Es wird empfohlen, die Übersetzung von "at work" - "zatrudniony" [Englisch "employed"] in "pracujący" [Englisch "working"] zu ändern. Bitte beachten Sie auch die detaillierten Erläuterungen zu den polnischen Arbeitsverträgen in Q7.

Empfehlungen:

Frage: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien: Wir empfehlen dringend, die erste Antwortkategorie und ihre Darstellung auf der Schaukarte zu überprüfen. Wenngleich die Einbeziehung weniger typischer Beispiele, wie z.B. Personen, die auf einem Bauernhof oder in einem Familienbetrieb arbeiten, sicherlich wichtig ist, muss dies so gestaltet sein, dass keine Verwirrung entsteht.

Die verschiedenen Facetten, die in der ersten Antwortkategorie genannt werden, sollten mit dem Wort "oder" und nicht mit Schrägstrichen getrennt werden. Dies würde möglicherweise die Probleme der Befragten beseitigen, sollte aber vor der Umsetzung getestet werden.

Für Polen empfehlen wir, "Auftragsverträge", z.B. "na umowę zlecenie lub dzieło", der Liste der Spezifikationen in der ersten Antwortmöglichkeit hinzuzufügen.

doubts here, but this is the only answer which fits. From what I understand and know about the topic, an employee is only a person with a (usually full-time) employment contract, according to the Polish labour code. Someone who works on short term contract basis, like order contract, contract for a specific work, is not an employee. So, in this understanding of the question I am not an employee." (PL12)

Q2d. Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung (CI)

[Filter: Falls Q2c=1 → alle Befragten]

Englische Version:

Q2d. And do you work part time or full time?

- ☐ Part time
- ☐ Full time
- ☐ *Don't know (spontaneous)*
- ☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

Q2d. Und arbeiten Sie Teilzeit oder Vollzeit?

- ☐ Teilzeit
- ☐ Vollzeit
- ☐ *Weiß nicht (spontan)*
- ☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

Q2d. A czy pracuje Pan(i) w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin?

- ☐ W niepełnym wymiarze godzin
- ☐ W pełnym wymiarze godzin
- ☐ *Nie wiem (spontanicznie)*
- ☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

	DE	PL
Teilzeit	6	6
Vollzeit	10	10
Weiß nicht (spontan)	-	-
Ablehnung (spontan)	-	-

Kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Specific Probing, Difficulty Probing.

Befunde:

In der Frage wird gefragt, ob ein Befragter Voll- oder Teilzeit arbeitet. Ziel der Sondierung ist es, zu verstehen, ob die Befragten die beiden Kategorien klar unterscheiden können und wie sie Vollzeit- und Teilzeitarbeit definieren. Bei Befragten mit mehreren Jobs ist es das Ziel zu verstehen, ob sie alle ihre Jobs oder nur die bezahlte Haupttätigkeit in Betracht ziehen. Bei Befragten in atypischen Arbeitssituationen, insbesondere solchen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten, geht es darum zu verstehen, ob und wie sie ihre Antwort wählen.

In Deutschland wird Vollzeit in der Regel über die Wochenarbeitszeit definiert, wobei die Befragten in der Regel 35-40 Stunden angeben, und viele von ihnen wissen, dass verschiedene Unternehmen Vollzeit leicht unterschiedlich definieren. Daher geben mehrere Befragte ausdrücklich an, dass Vollzeit dann gegeben ist, wenn ein Arbeitsvertrag besagt, dass jemand 100% der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit arbeitet, unabhängig davon, ob dies 35, 39 oder 40 Stunden bedeutet. Mehrere Befragte sind sogar noch präziser und erklären, dass eine Vollzeitbeschäftigung im Allgemeinen 8 Stunden pro Tag an mindestens 5 Arbeitstagen, in einigen Branchen möglicherweise 6 Arbeitstage, umfassen sollte.

Selbständige Befragte teilen diese Definition von Vollzeit, und die meisten von ihnen können für sich selbst klar angeben, ob ihr Arbeitspensum im Vergleich zu einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung steht, obwohl mehrere Befragte angeben, dass sie einfach "wie viele Stunden auch immer notwendig sind" arbeiten.

In Polen beziehen sich 15 von 16 Befragten auf das gesetzliche Vollzeitäquivalent, das 40 Stunden in einer 5-Tage-Woche beträgt. Diese Definition von Vollzeit wird von den Befragten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus geteilt. Nur ein Befragter, der an zivilrechtlichen Verträgen (Auftragsverträgen) arbeitet, definiert Vollzeit als "48 Stunden pro Woche" auf regelmäßiger, wöchentlicher Basis (*"Für mich bedeutet Vollzeitbeschäftigung den wöchentlichen Standard"*¹⁹; PL 02).

Von der deutschen Stichprobe haben fünf Befragte eine Mehrfachbeschäftigung. Von diesen beziehen sich drei (DE02, DE05, DE14) bei der Beantwortung der Frage auf alle ihre Arbeitsplätze. Sie hielten dies auch im Verlauf der Sondierung nicht für eine falsche Wahl. DE02 (Selbständiger & Angestellter) antwortet auf die Vollzeitbeschäftigung und erklärt, dass sich mehrere Teilzeitstellen zu einem Vollzeitarbeitsplan summieren. DE14 (Angestellter und Selbständiger) geht zwischen den Kategorien hin und her, entscheidet aber nach der Addition der Stunden in beiden Jobs, dass er insgesamt immer noch weniger als 40 Stunden arbeitet und wählt Teilzeit. Eine Befragte in Mehrfachbeschäftigung (DE05) überlegt dann, dass sie vielleicht hätte Teilzeit angeben sollen, da jeder ihrer Arbeitsplätze Teilzeit ist. Sie beschließt jedoch, ihre Antwort nicht zu ändern, da für sie die Frage lautet, wie viel sie insgesamt arbeitet. Ein Befragter (DE01) gibt an, dass er sich auf seine tatsächliche Arbeitszeit und nicht auf seine vertragliche Arbeitszeit bezog.

Von der polnischen Stichprobe haben fünf Befragte Mehrfachbeschäftigungen. Von diesen bezogen sich vier auf ihren Vertrag und waren "Angestellte" (PL03, PL07, PL10, PL15). Befragter 03 hat mehrere Arbeitsplätze, da die zusätzlichen Arbeitsplätze zu seiner Vollzeitbeschäftigung jedoch unregelmäßig sind, zählt er sie in dieser Frage nicht mit. Befragter 07 ist sowohl abhängig beschäftigt als auch selbstständig, aber seine Antwort bezieht sich nur auf seine abhängige Beschäftigung, die eine Teilzeitbeschäftigung ist. Der fünfte polnische Befragte arbeitet an zwei Orten, und beide Arbeitsplätze ergeben zusammen eine Vollzeitstelle (gemessen an der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden). Obwohl sie beide berücksichtigt, wählt sie eine Teilzeitstelle, weil beide Einzelarbeitsplätze Teilzeitstellen sind.

In beiden Ländern berichteten zwei Befragte über Schwierigkeiten bei der Auswahl einer Antwort (DE06, DE13, PL07, PL08). Die Auskunftsperson DE06 (erwerbstätig) mit einem $\frac{3}{4}$ Zeitarbeitsplatz von

¹⁹ ("For me, full-time employment means the weekly standard"; PL 02).

30 Stunden wählt korrekterweise eine Teilzeitstelle. Allerdings muss er zunächst überlegen, ob dies richtig ist, da der Begriff Teilzeit eng mit Halbzeit oder etwa 20 Stunden pro Woche verbunden ist. DE13 (Selbständige) fällt es schwer, eine Antwort zu wählen und fragt, ob sie beides wählen kann. Sie erklärt weiter, dass ihr Status als Selbständiger es schwer zu beschreiben macht. Sie arbeitet nach Möglichkeit saisonal, d.h. sie arbeitet etwa die Hälfte des Jahres in Vollzeit und in der übrigen Zeit höchstens in Teilzeit. Sie ist sich bewusst, dass dies eine ungewöhnliche Situation ist und kann sich keine bessere oder fehlende Antwortkategorie vorstellen. Die Auskunftsperson PL07 betreibt ein eigenes Geschäft und ist in Teilzeit an einer Universität angestellt. Er ist unsicher, auf welche Beschäftigungsform sich die Frage bezog, und beschloss, seine Antwort bei der Beantwortung der Frage auf seine Vertragsarbeit zu konzentrieren. Er behandelte die Formulierung als Hinweis [Vollzeit-/Teilzeitarbeitszeit], und die Arbeitszeiten stehen für ihn im Zusammenhang mit der Vertragsarbeit. Befragte 08 (Selbständige) findet es schwierig, eine Antwort zu wählen, da sie ihre Arbeitszeiten nicht dokumentieren muss und niemand ihre Arbeitszeiten überprüft oder erwartet, dass sie 40 Stunden oder mehr oder weniger als 40 Stunden arbeitet.

Empfehlungen:

Frage: Im Fragentext sollte angegeben werden, ob sich die Frage auf die tatsächliche Arbeitszeit oder (bei beschäftigten Befragten) auf die vertragliche Arbeitszeit bezieht.

Noch wichtiger ist, dass in der derzeitigen Form unklar ist, ob sich die Befragten in der Mehrfachstätigkeit auf alle oder nur auf die bezahlte Haupttätigkeit beziehen sollten. Wir schlagen vor, diese Frage wegzulassen und stattdessen nach der typischen Stundenzahl pro Woche für jeden Arbeitsplatz und insgesamt zu fragen. Bitte beachten Sie die Empfehlungen in Q7 und Q27.

Antwortkategorien: Wenn die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung beibehalten wird, würde eine alternierende Kategorie "unregelmäßig / variiert stark" den Befragten mit atypischen Arbeitszeiten helfen.

Im Polnischen impliziert die Formulierung der Antwortkategorie, dass nur auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags gearbeitet wird, d.h. "Vollzeit-/Teilzeitarbeitszeit". Die Übersetzung sollte daher noch einmal überdacht werden.

Q5. Titel der bezahlten Haupttätigkeit (offene Frage) (CI)

Englische Version:

I'm now going to ask you a few basic questions about your job.

Q5. What is the title of your main paid job? By main paid job, we mean the one where you spend most hours.

.....

.....

Deutsche Version:

Ich werde Ihnen nun einige grundlegende Fragen zu Ihrer beruflichen Tätigkeit stellen.

Q5. Welchen Beruf üben Sie zur Zeit hauptsächlich aus? Mit dem Beruf, den Sie hauptsächlich ausüben, meinen wir die Tätigkeit, bei der Sie am meisten Zeit verbringen.

.....

.....

Polnische Version:

A teraz zadam Panu(i) kilka podstawowych pytań na temat Pana(i) pracy..

Q5. Jak nazywa się Pana(i) główny zawód wykonywany zarobkowo? Poprzez główny zawód wykonywany zarobkowo rozumiemy pracę, w której spędza Pan(i) najwięcej godzin.

.....

.....

Antworten der Befragten

Antwort der deutschen Befragten

Forscher

Künstlerin, hauptsächlich Autorin und Geschichtenerzählerin

Arbeit im Familienunternehmen, Betreuer von Eltern

Meine offizielle Berufsbezeichnung ist Ausbilder für DIN-Schienenprodukte. Das heißt, Ausbildung in der Montage von Leistungsschaltern und industriellen Steuerungsanlagen.

Im Moment bin ich im kirchlichen Bereich tätig, also mit Büroarbeit; aber bald werde ich offiziell Partner.

Kommunikationsdesigner

Wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer technischen Universität

Rechtsanwalt

Ich bin ein Berater. Das hat nichts mit typischer Unternehmensberatung zu tun, sondern ist Beratung in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutzmaßnahmen für große Unternehmen. Wir organisieren Seminare, Schulungen, Coachings, Beratungen und entwickeln Konzepte

Arzt

Organisation in der Volkshochschule

Das nennt man Vorbereitungsarbeiter

Ich bin ein freier Handelsvertreter. Ich arbeite daran, Mitglieder für eine gemeinnützige Organisation namens NaBu (ein Naturschutzverein) oder den LBV (ein regionaler Vogelschutzverband) zu gewinnen. Ich gehe von Tür zu Tür und mache Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel, neue Mitglieder zu gewinnen.

Fahrrad-Mechaniker

Ich bin Hausmeister und Kirchendiener

[zögert, wartet auf Antwortoptionen]

Antwort der polnischen Befragten

Zimmermann

Reiseführer

Ich bin Grafikdesigner

Lehrer

Werbetexter

Arbeit in einer Sicherheitsagentur

Architekt

Lehrer

Ein Konstrukteur. Die meiste Zeit verbringe ich damit, Werkzeuge und Maschinenteile zu konstruieren.

Architekt

Innenarchitektin

Ein Trainer, Sportlehrer

Landschaftsgestalter

Überwachungsspezialist, obwohl dies kein besonderer Beruf ist, vielleicht könnte ein Büroangestellter besser sein

Ich arbeite derzeit als Beschaffungsbeamter

Der Name meiner Position ist Assistent. Ich bin verantwortlich für verschiedene Dinge, die in der Firma passieren, für die Bestellung von Produkten, die Rechnungsstellung sowie für den Kontakt mit ausländischen Kunden.

Kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Specific Probing.

Befunde:

Diese Frage stellt das Konzept der bezahlten Haupttätigkeit vor. Im Vortest wird nicht untersucht, inwieweit die Antworten der Befragten geeignet sind, in ISCO umgewandelt zu werden. Stattdessen war es das Ziel der Sonden, zu verstehen, wie die Befragten in Mehrfachstätigkeit ihre bezahlte Haupttätigkeit definieren. Verwenden sie die Anweisungen, die sich auf die meisten Stunden beziehen, oder verwenden sie ihre eigenen Kriterien, d.h. Bezahlung, Einkommensstabilität, Legalität der Arbeit?

Befragte mit einer Erwerbstätigkeit, unabhängig davon, ob sie angestellt oder selbständig sind, zeigen keinerlei Schwierigkeiten mit dieser Frage. Die Mehrheit beginnt automatisch damit, nicht nur ihre Berufsbezeichnung, sondern auch den Inhalt ihrer Arbeit zu beziehen. Dieses aktive Rezitieren nicht nur der Berufsbezeichnung, sondern auch des Inhalts kann in der Vortestsituation, in der die Befragten ständig aufgefordert werden, ihre Antworten zu erläutern, gesteigert werden.

Von den Befragten, die sich in einer Mehrfachstätigkeit oder anderen atypischen Arbeitssituationen befinden, hat die Mehrheit wenig oder keine Schwierigkeiten, sich für ihre Haupttätigkeit zu entscheiden. Beispielsweise definiert ein Befragter mit mehreren kleinen Arbeitsplätzen (DE15, Kategorie V) die Tätigkeit, die innerhalb seiner Teilzeitbeschäftigung die meiste Zeit in Anspruch nimmt, als seine bezahlte Haupttätigkeit. Auch die polnischen Befragten mit atypischem Beschäftigungsstatus unterscheiden sich nicht von den anderen Befragten. Sie verwiesen auf Berufe, die ihnen das höchste Einkommen sichern und in denen sie die meiste Zeit arbeiten. Es wurden keine Unterschiede zwischen den Antworten festgestellt.

Verwirrung entsteht in der Regel dann, wenn der Befragte keine einzige Tätigkeit ausübt, die in Bezug auf Stundenzahl, Lohnhöhe und persönliche Bedeutung eindeutig dominiert. Dies führt zu zwei Situationen, in denen die Befragten Schwierigkeiten haben, ihre bezahlte Haupttätigkeit zu definieren. Das erste Szenario liegt vor, wenn beide Jobs in allen Kategorien gleich sind. Das zweite Szenario ist, wenn ein Arbeitsplatz in einer der Kategorien dominiert, der andere jedoch in einer anderen Kategorie, z.B. wenn ein Arbeitsplatz mehr Stunden in Anspruch nimmt, der andere jedoch besser bezahlt wird oder eine höhere Qualifikation erfordert. Diese Probleme wurden nur in der deutschen Stichprobe festgestellt.

DE05 ist ein Beispiel für einen Befragten mit zwei **gleichwertigen Arbeitsplätzen**. Anstatt die Frage zu beantworten, erklärt sie, dass sie angestellt und selbständig ist, jeweils mit der gleichen Anzahl von Wochenstunden (20 Stunden) und ungefähr gleichem Lohn. Obwohl die Arbeitsplätze sehr unterschiedlich sind, sind beide für sie gleich wichtig. Sie hat das Gefühl, dass sie nicht angemessen über ihre Arbeitsbedingungen berichten kann, ohne über beide Arbeitsplätze zu berichten. Nur wenn die Interviewerin auf einer Wahl besteht, nennt sie schließlich ihre Erwerbstätigkeit als die wichtigste bezahlte Tätigkeit, weil sie davon ausgeht, dass ihre Stundenzahl in dieser Tätigkeit in Zukunft zunehmen und die Stundenzahl in der selbständigen Tätigkeit abnehmen wird. Sie bezeichnet die Entscheidung jedoch als willkürlich.

Ein Beispiel für **widersprüchliche Dimensionen der Relevanz** ist DE16. Auch sie hat zwei Jobs, beide als Angestellte. Sie beschließt schnell, dass ihre bezahlte Haupttätigkeit diejenige mit mehr Stunden ist, eine 50%ige Arbeit. Sie äußert jedoch ein gewisses Unbehagen darüber, denn die 35%ige Stelle ist derzeit mehr Arbeit als die 50%ige. Sie zieht diese Stelle vor, und zum Zeitpunkt des Vorstellungsgesprächs verbringt sie mehr Stunden mit dieser Stelle als mit der anderen. Sie ist der Meinung, dass diese "Arbeitsrealität" irgendwie dokumentiert werden sollte. Sie entscheidet sich jedoch eindeutig

dafür, sich bei der Beantwortung dieser und der nachfolgenden Fragen der Umfrage auf ihre vertraglichen Arbeitszeiten zu beziehen.

Im Laufe der Umfrage beziehen sich beide Befragten wiederholt und scheinbar unbewusst auf ihre beiden Arbeitsplätze. Darauf geht der Bericht bei den jeweiligen Fragen ausführlicher ein.

Im Allgemeinen finden sich in Polen ähnliche Antwortmuster, während die Schwierigkeiten der Befragten tendenziell unterschiedlich sind. Bei PL06 zum Beispiel musste geklärt werden, ob man über die Arbeit sprechen sollte, die er ausübt, oder über die Arbeit, für die er ausgebildet ist. Zwei Vollzeitbeschäftigte (nur Angestellte) fanden es schwierig, ihren Beruf zu nennen, da der Titel in ihrem Arbeitsvertrag nicht ihre typischen Pflichten widerspiegelt. PL16 gab an, dass die Pflichten seiner Arbeit über den im Arbeitsvertrag verwendeten Namen hinausgingen. PL14 merkt an, dass "Büroangestellte" die von ihr ausgeübten Aufgaben besser beschreiben würde als der Name ihrer Position im Arbeitsvertrag, der "Überwachungsspezialist" lautet.

Empfehlungen

Reihenfolge der Fragen: Frage Probleme mit dieser Frage ergeben sich nicht aus der Frage selbst, sondern aus dem Drang der Befragten, ihre Multiaktivität zu kommunizieren. Wir empfehlen daher, dass die Befragten zunächst die Anzahl der Arbeitsplätze, die sie haben (ähnlich wie in Q27), sowie den Beschäftigungsstatus (Q7) und die Anzahl der Stunden für jeden Arbeitsplatz (Q24, Q26, Q28) angeben. Danach können sich Fragen wie Q5 auf die bezahlte Haupttätigkeit konzentrieren.

Frage: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien: Trifft nicht zu.

Q6. Inhalt der bezahlten Haupttätigkeit (offene Frage) (CI)

Englische Version:

Q6. What do you mainly do in your job?

.....

.....

Deutsche Version:

Q6. Was machen Sie hauptsächlich bei Ihrer Arbeit?

.....

.....

Polnische Version:

Q6. Co Pan(i) głównie robi w swojej pracy?

.....

.....

Antworten der Befragten

Antworten der deutschen Befragten

Hauptsächlich Managementtätigkeiten im Bereich der wissenschaftlichen Forschung.
Gelegentlich auch selbst ein wenig Forschung.

Ich schreibe Romane und arbeite mit Kindern, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern.

Zu meinen Aufgaben gehören handwerkliches Geschick, Lebensmitteleinkäufe, Arztbesuche, Steuererklärung und allgemeines Sortieren und Ablegen. Ich nehme an, man könnte es Kommunikationsdienste nennen. Zum Beispiel, wenn ich mit Lebensversicherungen spreche, um Dokumente und das Geld zu bekommen, das sie der Familie schulden. Ich habe eine schriftliche Ermächtigung zur Kommunikation mit Versicherungen, auch Krankenversicherungen, für meine Eltern, da sie dazu nicht mehr in der Lage sind.

Hauptsächlich unterrichte ich Seminare, halte Vorträge und Schulungen.

Vorbereitende Buchhaltung, Rechnungsstellung, Mahnungen und Mahnschreiben, telefonische Beratung und Kundenbetreuung

Präsentationen, Vorführung verschiedener Kommunikationstechnologien und ihrer Nutzung, Abhaltung von Workshops. Es gibt eine Vielzahl von Einzelaufgaben, die ich noch viel detaillierter aufzählen könnte. Aber letztlich bin ich dafür verantwortlich, in allen Bereichen meiner Arbeit unterschiedliche Formen der Kommunikation zu ermöglichen. Unabhängig davon, ob es sich um werbliche Kommunikation oder um inhaltliche Kommunikation handelt.

Ich berate Lehrkräfte vor Ort, also Professoren und Assistenten, und Mitarbeiter, die über Fernlernen lehren, wie sie digitale Medien nutzen können. Meine Arbeit ist zweistufig. 50% meiner Zeit verbringe ich im regulären Universitätsdienst und 50% ist projektbezogen. Aber die Aufgaben überschneiden sich.

Büroarbeit, Beratung, Gerichtstermine, die Arbeit eines Anwalts.

Mit Menschen arbeiten. Manchmal führe ich Interviews durch oder erstelle ein Gutachten. Ich führe Schulungen, Beratungen und Coachings durch.

Ich behandle kranke Menschen und versuche, sie zu heilen oder zumindest ihr Problem oder ihre Krankheit zu diagnostizieren. Manchmal höre ich einfach zu.

Ich organisiere. Es ist ein Job mit vielen verschiedenen Aufgaben. Besprechungen, Leitung, Mails, alles.

Post für den Postzusteller oder die Postzustellerin vorbereiten.

Nun, ich rede den ganzen Tag, es ist schwer zu beschreiben. Es ist Öffentlichkeitsarbeit, also nehme ich an, dass ich am Ende den ganzen Tag über die Umwelt spreche. Ja, ich gehe und spreche, das tue ich [lacht].

Ich repariere Fahrräder und berate Kunden

Oh [lacht], das ist sehr vielfältig. Zum einen bereite ich Messen, Taufen und Hochzeiten vor. Dann kümmere ich mich um die Räumlichkeiten. Ich bereite die Räume für Veranstaltungen vor, auch das Kirchencafé, und alles, was bei der Vermietung der Säle anfällt. Ich kümmere mich um Konzerte, auch um die Reinigung im Anschluss daran, und natürlich um den Winterdienst.

Ich unterstütze die Forscher bei ihrer Arbeit.

Antworten der polnischen Befragten

Ich entwerfe und fertige Möbel

Ich kümmere mich um eine Gruppe, Sorge für ihre Sicherheit, verfolge das Reiseprogramm, helfe, informiere sie über die Realität eines Landes und seiner Denkmäler.

Ich gestalte weit gefasste Werbe- und Marketingkommunikation, sowohl für gedruckte als auch für digitale Kommunikations- und Werbeformen. Dazu gehört die Verwendung eines Computers, graphische Software. [...] dabei entstehen neue Werbeformen, [...] Banner, Online-Filme oder [...] Monatsformen, [...] vordefiniert: Broschüren, Anzeigen

Zu meinen Aufgaben gehört es, mich um die Sicherheit und die hygienischen Arbeitsbedingungen aller zu kümmern, d.h. der Studenten, Lehrer, Verwaltungs- und Dienstleistungsarbeiter [...], sie zu motivieren [...]. Dazu gehören: der Kontakt zu den Eltern, der Vorstand der Elternvertreter [...] die Durchführung und Organisation von Präventivkampagnen, die sich an Schüler und Eltern richten [...] die Vorbereitung der Schüler auf regionale Wettbewerbe [...] die Organisation von Wettbewerben in den Schulfächern [...] die Organisation von Abiturprüfungen, die im April stattfinden werden, [...] dies ist ein Teil meiner Arbeit

Ich schreibe: Werbeslogans, Konzepte und Drehbücher, kreative Konzepte. Ich bearbeite Materialien, beschreibe Produkte, schaffe die gesamte Sprache für die Produktkommunikation

Ich bin für die Überwachung geschützter Veranstaltungsorte verantwortlich, und ich bin für die Kommunikation mit dem Sicherheitspersonal an diesen Veranstaltungsorten und den Kontakt mit Diensten wie Polizei, Feuerwehr und den Koordinatoren und Vor-

gesetzten der geschützten Veranstaltungsorte verantwortlich.

Die Arbeit als Eigentümer und Arbeitnehmer ist eine komplexe Sache. Ich bin hauptsächlich für die Akquise neuer Kunden und die Gestaltung [...] der Arbeit der Mitarbeiter verantwortlich, koordiniere die für verschiedene Bereiche verantwortlichen Teams, wie es mein Firmenprofil erfordert, und beschäftige mich auch mit dem Marketing meines Unternehmens

Ich habe Unterricht mit verschiedenen Personen, der darauf abzielt, ihre Englischkenntnisse zu verbessern. Es handelt sich sowohl um Einzelunterricht als auch um Gruppenunterricht, der an verschiedenen Orten abgehalten wird, manchmal auch online stattfindet und auf eine Einzelperson oder eine Gruppe zugeschnitten ist.

Ich arbeite hauptsächlich mit Software für Grafikdesigner und erfinde und konstruiere Werkzeuge, die meine Kunden bestellen.

Ich bereite Designdokumentation für verschiedene technische Aspekte vor

Ich entwerfe Innenräume und pflege sie. Ich entwerfe auch Displays

Ich führe Schulungskurse mit Gruppen durch, nach einem festgelegten Programm und Anforderungen, die es den Teilnehmern ermöglichen, ein Zertifikat zu erhalten.

Ich bin für die Zeiteinteilung meiner Mitarbeiter verantwortlich, indem ich ihnen Aufgaben zuweise und die Effektivität des Unterrichts überprüfe. Ich spreche mit Kunden, um ihre Bedürfnisse und die nachfolgenden Phasen zu ermitteln. Ich kaufe Dinge ein und plane alles.

Ich arbeite mit den EU-Projekten. Ich führe soziale Konsultationen durch. Ich schreibe Berichte. Ich kontaktiere verschiedene Institutionen. Ich lese Informationen auf Websites. Ich schicke E-Mails und beantworte das Telefon.

Ich bearbeite Rechnungen, in meiner Vollzeitbeschäftigung, mit einigen Nebentätigkeiten, aber das ist sicherlich die Hauptsache, die dort erledigt wird.

Ich bin hauptsächlich für Kontakte mit ausländischen Kunden zuständig.

Kognitive Techniken:

Emergent Probing, Specific Probing.

Befunde:

Das Ziel von Q6 ist es zu verstehen, welche Aufgaben die Befragten hauptsächlich in ihrer hauptberuflichen Tätigkeit ausüben. Viele Befragte hatten bereits im 5. Quartal damit begonnen, die Aufgaben ihrer bezahlten Haupttätigkeit zu beschreiben. Das Ziel der Sondierung in Q6 war es, zu überprüfen, ob sie sich wirklich auf ihre bezahlte Haupttätigkeit wie in Q5 beziehen. Dies ist von besonderer Bedeutung für Befragte in Mehrfachstätigkeiten.

Die Befragten beziehen sich korrekterweise nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit, auch die beiden Befragten, die Schwierigkeiten bei der Entscheidung für ihre bezahlte Haupttätigkeit geäußert hatten (DE05, DE16). DE16 betont sogar, dass sie sich auf die von ihr angegebene Haupttätigkeit als ihre bezahlte Haupttätigkeit bezieht, obwohl sie sich stärker mit der anderen Tätigkeit identifiziert. Zwei polnische Befragte zeigen Inkonsistenzen in ihren Antworten. Eine Befragte nannte "Lehrerin" als ihre bezahlte Haupttätigkeit im 5. Quartal, spricht aber über ihre Aufgaben als "Schulleiterin" im 6. Quartal

(PL04). Ein anderer Befragter, der bereits Schwierigkeiten bei der Nennung seiner Berufsbezeichnung im 5. Quartal erwähnt hatte, erklärt, dass sich der Schwerpunkt seiner Tätigkeit geändert hat, seit er dort zu arbeiten begonnen hat (PL16). Seine Berufsbezeichnung ist die eines "Assistenten" mit Zuständigkeiten für die Rechnungsstellung und andere Büroarbeiten, aber zu seinen Aufgaben gehört auch der Kontakt mit ausländischen Kunden. Er gibt inkonsistente Antworten darauf, ob er dies "zusätzlich" zu seinen regulären Aufgaben tut, dies "die Hälfte seiner Zeit" in Anspruch nimmt oder ob er diese Aufgabe "hauptsächlich" ausübt.

Es wurden keine Unterschiede in den Antworten von Personen mit unterschiedlichem Beschäftigungsstatus festgestellt. Alle Befragten erwähnten die Tätigkeiten, die sie im Rahmen ihres derzeitigen Beschäftigungsstatus ausüben.

Empfehlungen

Frage: Belassen. Falls jedoch die Filterführung bei Q5 verändert würde, müsste diese auch für Q6 angepasst werden.

Antwortkategorien: Belassen.

Q7. Angestellte vs. Selbständige (OP & CI)

Engliche Version:

Q7. Are you working as an employee or are you self-employed?

- ☐ Employee
- ☐ Self-employed
- ☐ *Don't know (spontaneous)*
- ☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

Q7. Sind Sie angestellt oder sind Sie selbständig?

- ☐ Angestellt
- ☐ Selbständig
- ☐ *Weiß nicht (spontan)*
- ☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

Q7. Czy jest Pan(i) zatrudniony(a) jako pracownik najemny czy samozatrudniony(a)?

- ☐ Pracownik najemny
- ☐ Osoba samozatrudniona
- ☐ *Nie wiem (spontanicznie)*
- ☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Online Probing

Häufigkeitsverteilung (UK: n=120; DE: n=123; PL: n=122)

	UK		DE		PL	
	n	%	n	%	n	%
Angestellt	60	50%	63	51%	56	46%
Selbstständig	60	50%	60	49%	64	52%
Weiß nicht	0	0%	0	0%	2	2%

Kognitive Techniken:

Confidence Rating.

Bewertung des Konfidenzniveaus

UK (n=120)	Total		Employed		Self-employed	
	n	%	n	%	n	%
Sehr leicht	106	88%	57	95%	49	82%
Eher einfach	11	9%	2	3%	9	15%
Eher schwierig	3	3%	1	2%	2	3%
Sehr schwierig	0	0%	0	0%	0	0%

DE (n=123)	Total		Employed		Self-employed	
	n	%	n	%	n	%
Sehr leicht	106	86%	52	83%	54	90%
Eher einfach	11	9%	6	10%	5	8%
Eher schwierig	5	4%	5	8%	0	0%
Sehr schwierig	1	1%	0	0%	1	2%

PL (n=122)	Total		Employed		Self-employed		Don't know	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sehr leicht	91	75%	37	66%	54	84%	0	0%
Eher einfach	27	22%	17	30%	9	14%	1	50%
Eher schwierig	3	2%	2	4%	0	0%	1	50%
Sehr schwierig	1	1%	0	0%	1	2%	0	0%

Befunde:

Gemäß den festgelegten Quoten gibt etwa die Hälfte der Befragten in jedem Land an, als Arbeitnehmer zu arbeiten, und mit Ausnahme von zwei polnischen Teilnehmern (R112PL, R430PL) wählt niemand die Antwortoption "Weiß nicht" (DK). Die Absicht der Vertrauensbewertung bestand darin, die Schwierigkeit und die Genauigkeit dieser Arbeitsfrage zu überprüfen.

Von den beiden Teilnehmern, die mit "Weiß nicht" antworteten, bewertete R112PL die Frage als "eher einfach" zu beantworten und erhielt daher keine Folgesondierung, in der sie gebeten wurde, diese Antwort weiter zu erklären. R430PL fand es "ziemlich schwierig", die Frage zu beantworten, weil er "offen gesagt beide Begriffe nicht verstand". In Beantwortung von Frage 8a (siehe Seite 13) geben beide Befragten an, dass sie ein Gehalt oder einen Lohn von einem Arbeitgeber erhalten und daher hier idealerweise "Arbeitnehmer" wählen sollten. Leider bleiben die Gründe, warum sie dies nicht tun, auf der Grundlage der aktuellen Daten unklar.

In allen drei Ländern bewerteten die meisten Teilnehmer (96%) die Frage 7 als "eher einfach" oder "sehr einfach" zu beantworten, während nur 4% der Befragten sie "eher schwierig" oder "sehr schwierig"

finden. Es gibt keine nennenswerten Unterschiede in diesen Bewertungen zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen.

Von denjenigen, die Frage 7 als schwierig einstufen, geben fünf Teilnehmer eine aussagekräftige Erklärung für ihre Bewertung:

- *"Weil ich sowohl Teilzeit als Angestellter als auch als Selbständiger arbeite."*²⁰ (R71DE; Antwort zu Q7: Selbständig)
- *„Ich bin sowohl als Kindermädchen angestellt als auch als Lohnarbeiter und Selbständiger.“*²¹ (R593PL; Antwort zu Q7: Selbständig)
- *„Die Frage bietet nur zwei Möglichkeiten, und ich würde vorschlagen, zusätzlich 'Arbeiter' oder 'geringfügig Beschäftigte' einzubeziehen.“*²² (R51DE; Antwort zu Q7: beschäftigt)
- *„Die Frage ist seltsam formuliert, wenn Sie ein Lohnarbeiter/Kurzzeitbeschäftigter sind.“*²³ (R152PL; Antwort zu Q7: beschäftigt)
- *„Ich bin Mitbegründer einer Vorgründungsorganisation, die nicht weiß, welche Formation wir wählen werden.“*²⁴ (R202UK; Antwort zu Q7: beschäftigt)

Die Antworten von R71DE und R593PL deuten darauf hin, dass es überlegenswert sein könnte, den Befragten die Möglichkeit zu geben, mehr als eine Antwortkategorie auszuwählen (oder eine dritte Kategorie wie "sowohl Angestellte als auch Selbständige" einzubeziehen), um diese Art der Beschäftigung korrekt zu erfassen.

Die Antworten von R51DE und R152PL deuten darauf hin, dass es für Befragte, die Lohnarbeiter (statt Gehaltsempfänger/Angestellte) sind, manchmal unklar ist, ob sie unter die Antwortkategorie "Angestellter" fallen oder nicht. Daher könnte es überlegenswert sein, diese Beschäftigungsart in den Antwortmöglichkeiten ausdrücklich zu erwähnen.

²⁰ "Because I work both part-time as an employee and I am also self-employed." (R71DE; answer to Q7: self-employed)

²¹ "I am both employed as a nanny and also a waged worker and self-employed." (R593PL; answer to Q7: self-employed)

²² "The question offers only two options and I would suggest to additionally including 'workers' or 'marginally employed'." (R51DE; answer to Q7: employed)

²³ "The question wording is strange if you are a waged worker/short-time worker." (R152PL; answer to Q7: employed)

²⁴ "I am a co-founder of a pre-start organisation which does not know the formation we will choose." (R202UK; answer to Q7: employed)

Kognitive Interviews

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

	DE	PL
Angestellt	10	8
Selbstständig	6 (5)	7
Weiß nicht (spontan)	(1)	-
Ablehnung (spontan)	-	1

Kognitive Techniken:

General/Elaborative Probing, Specific Probing, Difficulty Probing.

Befunde:

In der Frage wird der Befragte gebeten, zu erklären, ob er angestellt oder selbstständig ist. Die Befragten sollten diese Single-Choice-Frage nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit beziehen. Da der Fragetext dies jedoch nicht ausdrücklich angibt, wird mit der Sondierung versucht herauszufinden, ob Befragte in Mehrfachbeschäftigung sich immer noch auf ihre bezahlte Haupttätigkeit beziehen und ob Befragte, die sowohl abhängig beschäftigt als auch selbstständig sind, diese Frage korrekt beantworten. Darüber hinaus soll die Sondierung zeigen, ob sich Befragte in atypischen Arbeitssituationen als abhängig Beschäftigte oder Selbständige identifizieren können, oder ob eine andere Kategorie erforderlich ist.

In Deutschland berichten alle Befragten, dass diese Frage für sie einfach zu beantworten war. Sieben Befragte in Mehrfachstätigkeit fragen jedoch ausdrücklich, ob sich die Frage auf alle ihre Arbeitsplätze bezieht (DE02, DE14, DE16), wählen aber schließlich den Beschäftigungsstatus ihrer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit. DE13 erläutert kurz den Wortlaut: *"Schwer zu sagen, eher wie ein Selbständiger"*²⁵. Sie wählt dann korrekterweise die Selbständigkeit und erklärt, dass ihr Zögern darauf zurückzuführen sei, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, selbstständig zu sein, wie z.B. als Freiberufler oder mit einer eigenen Firma, und sie einen Moment lang überlegen musste, ob damit auch ihre Selbständigkeit gemeint ist.

Unter den polnischen Befragten fanden 11 Befragte die Frage leicht zu beantworten, obwohl drei von ihnen Schwierigkeiten hatten, den Begriff "Angestellter/angestellter Arbeiter" zu verstehen (PL07, PL10, PL16). Ein Befragter (PL11) fand die Frage mäßig schwierig, während drei Befragte (PL04, PL05, PL12) angaben, dass die Frage schwer zu beantworten sei. Sie alle hatten Schwierigkeiten mit der Formulierung "Angestellter/Angestellter".

Drei Befragte zeigen negative Reaktionen auf den Ausdruck "Angestellter/Angestellter" und wollen sich nicht mit ihm identifizieren (PL04, PL05, PL11). PL04 gibt an, dass dieser Ausdruck sie erschreckt hat und sich weigert, diese Frage zu beantworten. Sie erklärt weiter, dass der Begriff einen arbeitenden Menschen seiner Menschenwürde beraubt habe. PL11 assoziierte den Begriff "Angestellter/Hausarbeiter" zunächst mit Zeitarbeit und später mit einem "Sklaven". Sie gab zu, dass sie es vorziehen würde, diese Frage nicht zu beantworten. PL10 verstand unter "eingestellte Person" auch eine Person mit einem kurzfristigen Vertrag.

Zusätzlich gaben drei Befragte Probleme mit dem Verständnis des Begriffs "gemieteter Arbeiter" an (PL07, PL11, PL16). PL16 ist der Ansicht, dass es sich bei einem gemieteten Arbeitnehmer um jemanden

²⁵ "Hard to say, more like self-employed" (DE 13)

von einer Arbeitsagentur handelt. Er entscheidet sich für die "Selbständigkeit", obwohl er einen Vollzeitarbeitsvertrag hat, und argumentiert, dass er selbst ohne die Hilfe einer Agentur eine Arbeitsstelle gefunden hat. PL07 gibt auch an, dass ihm eine Definition des Begriffs gefehlt habe. Insgesamt wünschen sich fünf Befragte eine Ersetzung des Begriffs "Angestellter/eingestellter Arbeiter" und schlagen "Angestellter pro Sohn" vor.

Sowohl PL05 als auch PL14 wählten "angestellt", indem sie die andere Option ausschließen. PL05 erklärt weiter, dass diese Antwort gewählt wurde, indem andere Optionen abgelehnt wurden, und dass es sich nicht um eine bejahende Entscheidung handelte.

Zwei Befragte, die auf der Grundlage von Auftragsverträgen arbeiten, wählen die Option "angestellt" (PL02, PL12), ein anderer, der auf der Grundlage von Auftragsverträgen arbeitet und als "selbständig" (PL13) identifiziert wurde, was zeigt, dass die Befragten immense Schwierigkeiten haben, gängige Beschäftigungsformen mit den derzeitigen Antwortoptionen zuzuordnen.

Polnischer Arbeitsmarkt

Arbeitsverträge können in Polen unter zwei verschiedenen rechtlichen Rahmenbedingungen laufen. Der erste ist das Arbeitsgesetzbuch. Es regelt Beschäftigungs- und Arbeitnehmerrechte einschließlich Sozialleistungen. Der zweite ist das Zivilgesetzbuch. Es sieht viel weniger Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor. Personen, die unter dem Zivilgesetzbuch arbeiten, können nicht als Arbeitnehmer oder Selbständige im engeren Sinne eingestuft werden.

Der polnische Begriff "**Umowa o pracę**". (Arbeitsvertrag) bezieht sich nur auf Verträge, die unter dem Arbeitsgesetzbuch laufen. Sie können unbefristet oder gekündigt sein. Sie können Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsverträge sein, wobei Vollzeitarbeit weitaus häufiger anzutreffen ist. Aus diesem Grund werden viele polnische Befragte wahrscheinlich "Vollzeitbeschäftigung" sagen, wenn sie einen unbefristeten Vertrag unter "umowa o pracę" meinen. Nur Personen mit einem "umowa o pracę" haben Anspruch auf alle klassischen Arbeitnehmerrechte und Sicherheiten, wie z.B. bezahlten Urlaub, Mutterschaftsurlaub, Krankheitsurlaub, Rentenbeiträge.

Alle anderen Verträge werden nach dem Zivilgesetzbuch geregelt. Formell handelt es sich dabei um die Beauftragung der zu leistenden Sonderarbeit. Es gibt zwei Arten solcher Verträge: "umowa zlecenie" (Auftragsvertrag) und "umowa o dzieło" (Vertrag über ein bestimmtes Werk).

"**umowa zlecenie**" (Auftragsvertrag) sind derzeit die beliebteste Rechtsform der Beschäftigung in Polen, da sie für Arbeitgeber sehr attraktiv sind. Sie können einer Anstellungssituation insofern ähneln, als ein Arbeitnehmer mit einem Auftragsvertrag über einen längeren Zeitraum 40 Stunden pro Woche in einem Unternehmen arbeiten kann. Diesen Status haben sie jedoch nicht im Sinne des Arbeitsgesetzes. Arbeitgeber, die mit Auftragsverträgen arbeiten, sind unter den meisten Bedingungen nicht zur Zahlung von Sozialbeiträgen verpflichtet, oder wenn doch, dann reduzieren sie den vereinbarten Lohn um die Höhe der Sozialbeiträge. Es besteht kein automatischer Anspruch auf bezahlten Urlaub.

"**Umowa o dzieło**" (Vertrag für ein bestimmtes Werk) sind dadurch gekennzeichnet, dass sie projektbezogen sind. Der Vertrag enthält keinerlei Form von Arbeitnehmerrechten, und der Lohn wird nur um die Einkommenssteuer gemindert, wobei alle anderen Beiträge fakultativ sind und im Namen des Arbeitnehmers zu zahlen sind. Sie sind bei Angestellten, Künstlern und Wissenschaftlern, die geistige Güter in Form von Reporten, Analysen, Übersetzungen oder künstlerischer Arbeit produzieren, sehr beliebt.

Das polnische Recht sieht keine stündliche Begrenzung der Wochenarbeitszeit vor. Ein polnischer Arbeitnehmer kann so viele Verträge und verschiedene Arten von Verträgen unterzeichnen, wie er/sie sich in der Lage fühlt.

Empfehlungen:**Frage:**

In das aktuelle Frageformular sollte die Anweisung aufgenommen werden, dass sich die Antwortenden nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit beziehen sollten. Diese Anweisungen sollten nur dann vorgelesen werden, wenn sich der Befragte in einer Mehrfachtigkeit befindet, die zuvor beurteilt werden muss.

Wir empfehlen jedoch an dieser Stelle eine Überarbeitung der Fragebogenstruktur, so dass Befragte in Mehrfachtigkeit dies zuerst angeben können und dann für jeden Arbeitsplatz angeben können, ob es sich um eine abhängige oder selbständige Tätigkeit handelt.

Antwortkategorien:

Die Antwortkategorien stellen die Befragten in atypischen Arbeitssituationen vor Probleme.

Der Begriff "selbständig Erwerbstätige" führt zu Unsicherheit darüber, was darunterfallen soll. In Deutschland sind die selbständigen Befragten unsicher, ob sowohl Unternehmer (Gründer und Chefs eigener Unternehmen, oft mit eigenen Mitarbeitern) gemeint sind, als auch Freiberufler, die selbständig und auf Provisionsbasis arbeiten. In Polen verursacht der Zwischenstatus der Befragten, die nach dem Zivilgesetzbuch arbeiten, zusätzliche Probleme bei der Klassifizierung.

Wir empfehlen, entweder zusätzliche Kategorien aufzunehmen, wie z.B. Freiberufler als Auftragsverträge, oder diese Arbeitssituationen in die bestehenden Antwortkategorien einzubeziehen.

Im Polnischen führt die Formulierung "pracownik najemny" für angestellt zu negativen Assoziationen bei einigen Befragten und verursacht Verwirrung bei anderen. Er umfasst nicht eindeutig alle Formen des Angestelltendaseins. Eine alternative Formulierung könnte sein: "osoba zatrudniona" [Angestellter].

Q8a. Unsichere Beschäftigung: Gehalt oder Lohn? (OP & CI)

[Filter: gefragt, ob Q7=8 ODER 9 (Beschäftigungsstatus ist unsicher)]

Englische Version:

Q8a. Are you paid a salary or a wage by an employer?

- ☐ yes
- ☐ no
- ☐ *Don't know (spontaneous)*
- ☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

Q8a. Erhalten Sie Lohn oder Gehalt von einem Arbeitgeber?

- ☐ ja
- ☐ nein
- ☐ *Weiß nicht (spontan)*
- ☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

Q8a. Czy otrzymuje Pan(i) od pracodawcy wynagrodzenie lub pensję?

- ☐ tak
- ☐ nie
- ☐ *Nie wiem (spontanicznie)*
- ☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Online-Probing (Hintergrundvariable)

Häufigkeitsverteilung (PL: n=2)

Filter: nur wenn "Weiß nicht" in Q7 beantwortet wurde	Anzahl der Befragten	%
Ja	2	100%
Nein	0	0

Kommentar:

Nur die Befragten, die in Q7 mit "Weiß nicht" antworteten, erhielten die Frage Q8a. Befragte, die mit "ja" antworteten, wurden als "Mitarbeiter" definiert und erhielten dementsprechend die Fragen für Mitarbeiter im weiteren Verlauf der Umfrage.

Kognitive Interviews

Häufigkeitsverteilung (DE: n=1; PL: n=1)

	DE	PL
Ja	-	1
Nein	1	-
Weiß nicht (spontan)	-	-
Ablehnung (spontan)	-	-

Kognitive Techniken:

Category Selection Probing, Specific Probing, Comprehension Probing.

Befunde:

Frage 8a wird nur den Befragten gestellt, die sich in Frage 7 nicht als Arbeitnehmer oder Selbständige ausweisen können. Für diese Befragten war das Ziel der Sondierung, ihr Verständnis der Begriffe "Lohn oder Gehalt" zu untersuchen oder ob sie andere Wörter zur Beschreibung der Zahlung verwenden. Besonderes Augenmerk wird auf atypische monetäre Vergütungen und deren Kategorisierung gelegt, d.h. Vertragsarbeit, freiberufliche Verträge mit einem Gehalt über eine bestimmte Zeit, wenig oder unbezahlte Arbeit wie z.B. Praktikanten.

In Deutschland und Polen wurde diese Frage jeweils nur einem Befragten gestellt. Der Befragte DE03 hatte sich bei der Einstellung sowohl als abhängig Beschäftigter als auch als Selbständiger identifiziert. In der Befragungssituation bezeichnete er sich selbst jedoch als arbeitend, hauptsächlich jedoch als Betreuer seiner Eltern. In dieser Frage beschreibt er sein Einkommen als eine Mischung aus Arbeitslosengeld, aber auch aus regelmäßigen Zahlungen seiner Eltern für die Betreuung (die jedoch für die Steuererklärung nicht relevant sind und nicht als Gehalt definiert werden können) und unregelmäßigen Zahlungen für freiberufliche Arbeit, als Fotograf, Gärtner und Telefoninterviewer. Er beschließt, diese Frage mit "nein" zu beantworten. Damit bleibt er in der Vorprüfung für das Routing selbständig.

Die Befragte PL04 weigerte sich, Frage 7 zu beantworten, weil sie den Begriff "Angestellter/angestellter Arbeiter" als negativ konnotiert empfand. In Q8a antwortete sie, dass sie ein Gehalt erhält, und es wird deutlich, dass ihr Arbeitsstatus eine Beschäftigung ist. Diese Auskunftsperson beantwortete Q7 aus ideologischen Gründen nicht und hätte Q8a nicht erhalten dürfen, da es keine Unsicherheit bezüglich ihres Beschäftigungsstatus gibt.

Keiner der polnischen Befragten, die auf Bestellung arbeiten, wurde nach Q8a gefragt, da sie sich alle in Q7 für eine Kategorie entschieden. Obwohl es sich hierbei nur um eine kleine Fallzahl handelt, ist dies ein Hinweis darauf, dass Probleme bezüglich der Einteilung in abhängig Beschäftigte und Selbständige hauptsächlich in Q7 auftreten und für einen großen Teil der Stichprobe nicht in Q8a korrigiert werden können, da die Befragten eine Entscheidung in Q7 treffen.

Empfehlungen

Frage: Abhängig von den Änderungen in Q7 könnte Q8a weggelassen werden.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

Q8b. Job-Frage: Kategorien der bezahlten Haupttätigkeit (OP)

Frage zur Hintergrundvariablen (nicht getestet):

Englische Version:

Q8b. Please select the category or categories which apply to your main paid job.

[MULTIPLE ANSWERS]

- ☐ Sole director of own business
- ☐ A partner in a business or professional practice
- ☐ Working for yourself
- ☐ Working as a sub-contractor
- ☐ Doing freelance work
- ☐ Paid a salary or a wage by an agency
- ☐ Other, please specify:

Deutsche Version:

Q8b. Bitte wählen Sie die Kategorie bzw. Kategorien, die auf Ihren Hauptberuf am besten zutrifft bzw. zutreffen.

[MULTIPLE ANSWERS]

- ☐ Alleiniger Geschäftsführer einer eigenen Firma
- ☐ Partner/Mitinhhaber in einer Firma, Praxis oder Kanzlei
- ☐ Bin selbstständig
- ☐ Arbeite als Subunternehmer
- ☐ Freiberufliche Tätigkeit
- ☐ Erhalte Lohn oder Gehalt von einer Agentur/Zeitarbeitsfirma
- ☐ Sonstiges, bitte angeben:

Polnische Version:

Q8b. Proszę spojrzeć na tę kartę i wybrać tę kategorię lub kategorie, które pasują do Pana(i) głównej pracy zarobkowej.

[MULTIPLE ANSWERS]

- ☐ Jedyny dyrektor we własnej firmie
- ☐ Wspólnik w spółce lub kancelarii/ gabinecie
- ☐ Pracuję na własny rachunek
- ☐ Pracuję jako podwykonawca
- ☐ Wykonuję wolny zawód
- ☐ Otrzymuję wynagrodzenie lub pensję od agencji
- ☐ Inne, proszę podać:

Häufigkeitsverteilung (UK: n=60; DE: n=60; PL: n=64)

Basis: Selbständig	UK		DE		PL	
	n	%	n	%	n	%
Alleiniger Geschäftsführer einer eigenen Firma	26	43%	21	35%	7	11%
Partner/Mitinhhaber in einer Firma, Praxis oder Kanzlei	7	12%	5	8%	2	3%
Bin selbstständig	23	38%	26	43%	47	73%
Arbeite als Subunternehmer	4	7%	0	0%	4	6%
Freiberufliche Tätigkeit	10	17%	19	32%	17	27%
Erhalte Lohn oder Gehalt von einer Agentur/Zeitarbeitsfirma	1	2%	0	0%	0	0%
Sonstiges, bitte angeben:	1	2%	0	0%	4	3%
Nonresponse	-	-	-	-	-	-

Kommentar:

Frage 8b wurde nicht aktiv getestet, sondern diente als Hintergrundvariable, um die Befragten innerhalb der Gruppe der Selbständigen unterscheiden zu können.

Eine Befragte aus dem Vereinigten Königreich gibt an, dass sie selbständig ist, aber ein Gehalt oder einen Lohn von einer Agentur erhält. Normalerweise werden diese Befragten als Angestellte und nicht als Selbständige betrachtet. Die Auskunftsperson gibt jedoch an, dass sie eine Pflegeperson ist. Im Vereinigten Königreich nutzen die Kommunalverwaltungen Pflegeagenturen, um Kinder in Pflegefamilien unterzubringen. Dies deutet darauf hin, dass "Agentur" von selbständigen Befragten missverstanden oder falsch interpretiert werden könnte.

Fünf Befragte wählten die Antwortoption "andere". Ihre Antworten sind in Tabelle 1 dargestellt:

Tabelle 1 Antworten der Befragten auf die Kategorie "Sonstige, bitte angeben:"

UK:	Poland:	Translation:
Religionsminister	opiekunka	Babysitter, Kindermädchen
	rolnik	Landwirt
	stanowisko kierownicze	Ein leitender Angestellter
	Pracownik fizyczny	Arbeiter

Empfehlungen:

Frage: Abhängig von den in Q7 vorgenommenen Änderungen könnte Q8b ausgelassen werden.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

Q9. Selbständige: Einzelheiten zur selbständigen Erwerbstätigkeit (OP & CI)

Filter: falls Q7= 2 ODER Q8a = 2 oder 8]

Englische Version:

Q9. Regarding your business, do you...?

	Yes	No	<i>Don't know (spontaneous)</i>	<i>Refusal (spontaneous)</i>
A. Have the authority to hire or dismiss employees.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Get paid an agreed fee on a weekly or monthly basis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Have employees (working for you).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Generally, have more than one client or customer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Deutsche Version:

Q9. Stimmen Sie in Bezug auf Ihre Firma den folgenden Aussagen zu?

	Ja	Nein	<i>Weiß nicht (spontan)</i>	<i>Verweigert (spontan)</i>
A. Ich bin befugt, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Mir wird wöchentlich oder monatlich eine vereinbarte Vergütung gezahlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Ich habe Mitarbeiter (die für mich arbeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Generell hat meine Firma mehr als einen Kunden oder Klienten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Polnische Version:

Q9. Odnośnie do prowadzonego przez Pana(ią) biznesu lub działalności, czy zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami...?

	Tak	Nie	Nie wie (spontanicznie)	Odmowa (spon- tanicznie)
A. Jestem upoważniony/a do zatrudniania lub zwalniania pracowników.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Otrzymuję uzgodnioną stawkę tygodniowo lub miesięcznie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Mam pracowników (którzy dla mnie pracują).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. Ogólnie, mam więcej niż jednego klienta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Online Probing

Häufigkeitsverteilung (UK: n=60; Germany: n=60; PL: n=64)

Basis: Selbständige		UK		DE		PL	
		n	%	n	%	n	%
A. Ich bin befugt, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen.	Ja	37	62%	49	82%	45	70%
	Nein	21	35%	11	18%	18	28%
	Keine Antwort	2	3%	0	0%	1	2%
B. Mir wird wöchentlich oder monatlich eine vereinbarte Vergütung gezahlt.	Ja	24	40%	16	27%	20	31%
	Nein	33	55%	44	73%	44	69%
	Keine Antwort	3	5%	0	0%	0	0%
C. Ich habe Mitarbeiter (die für mich arbeiten).	Ja	20	33%	25	42%	25	39%
	Nein	39	65%	35	58%	36	56%
	Keine Antwort	1	2%	0	0%	3	5%
D. Generell hat meine Firma mehr als einen Kunden oder Klienten.	Ja	55	92%	59	98%	53	83%
	Nein	4	7%	1	2%	11	17%
	Keine Antwort	1	2%	0	0%	0	0%

Kognitive Techniken:

General Probing, Specific Probing.

Befunde:

Nur Befragte, die angaben, selbständig zu sein, erhielten diese Frage. Punkt C wurde verwendet, um die Quote für selbständige Befragte mit oder ohne Angestellte festzulegen. Pro Land sollten mindestens 20 Befragte mit Arbeitnehmern in der Stichprobe enthalten sein, um eine Heterogenität innerhalb der Gruppe der Selbständigen zu erreichen.

In Frage 9a wurden Punkt A und Punkt C untersucht, um die Gruppe der selbständigen Befragten weiter zu diskriminieren.

Item A: "Ich bin befugt, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen."

In Bezug auf Punkt A geben in den drei Ländern zwischen 62% und 82% der Befragten an, dass sie befugt sind, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen. Als Antwort auf eine allgemeine Untersuchung, bei der sie gebeten wurden, ihre Antwort näher zu erläutern, gaben 86% dieser Befragten an, dass sie der Eigentümer (oder einer der Miteigentümer) ihres Unternehmens sind, die Befugnis haben, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen, und (in vielen Fällen) dies auch in der Vergangenheit getan haben:

- „Ich bin der Eigentümer des Unternehmens, also stelle ich Leute ein und entlasse sie gegebenenfalls auch.“²⁶ (R319DE)
- „Ich bin der Geschäftsführer dieses Unternehmens, und es ist ein kleines Unternehmen, so dass ich so ziemlich die meisten Dinge tue, einschließlich Einstellung oder Entlassung.“²⁷ (R248UK)

Die verbleibenden 14% argumentieren, dass sie prinzipiell die Befugnis dazu hätten; sie hätten jedoch noch nicht die Notwendigkeit oder die finanziellen Mittel, dies zu tun:

- „Wenn ich welche hätte, würde ich es tun, weil ich der Eigentümer bin. Aber ich habe keine, und ich hatte in der vorherigen Frage keine adäquaten Optionen.“²⁸ (R19UK)
- „Wenn ich wollte, könnte ich Mitarbeiter einstellen und entlassen. Aber es gibt keinen Grund, dies zu tun.“²⁹ (R330PL)

Diejenigen Befragten, die angaben, sie hätten nicht die Befugnis, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen, erhielten die folgende spezifische Untersuchung: "Bedeutet das, dass Sie nicht die Befugnis haben oder dass Sie nicht die Notwendigkeit haben, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen (z.B. weil Sie allein arbeiten und keine Mitarbeiter einstellen müssen)? Die Antworten auf diese Untersuchung lassen sich in zwei Gruppen einteilen. Die erste Gruppe (14%) erklärt, dass sie einfach nicht die Befugnis haben, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen (z.B. R454UK: „Ich habe nicht die Befugnis“³⁰). Die andere Gruppe (86%) gibt an, dass sie ausschließlich auf eigene Faust arbeiten und keine Mitarbeiter einstellen müssen oder wollen:

²⁶ "I am the owner of the company, so I hire people and if necessary also dismiss them." (R319DE)

²⁷ "I am the managing director of this business and it's a small one so I do pretty much most of the things including hiring or dismissing." (R248UK)

²⁸ "If I had any I would because I am the owner. But I don't have any and I didn't have adequate options in the previous question." (R19UK)

²⁹ "If I wanted to, I could hire and dismiss employees. But there is no need to do so." (R330PL)

³⁰ (R454UK: "I don't have the authority.")

- „Ich arbeite auf eigene Faust. Ich will niemanden anders einstellen.“³¹ (R43UK)
- „Keine Notwendigkeit, da ich allein arbeite.“³² (R623PL)

Die letztgenannte Gruppe ähnelt somit stark den Befragten, die in Q9, Punkt A mit "ja" geantwortet haben, aber argumentieren, dass sie nicht die Notwendigkeit haben, Mitarbeiter einzustellen/zu entlassen (obwohl sie dazu befugt wären). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Punkt A nicht gut zwischen Selbständigen, die tatsächlich Mitarbeiter einstellen/entlassen, und solchen, die dazu nicht befugt sind (vs. nicht befugt sind), unterscheidet.

Item C: " Ich habe Mitarbeiter (die für mich arbeiten)."

Bei der Beantwortung von Punkt C gibt die Mehrheit der Befragten in allen drei Ländern (zwischen 56% und 65%) an, dass sie keine Mitarbeiter haben, die für sie arbeiten. Diejenigen, die Mitarbeiter haben, die für sie arbeiten, erhielten eine allgemeine Untersuchung und beschrieben die Verantwortlichkeiten dieser Mitarbeiter sowie die Anzahl der von ihnen beschäftigten Mitarbeiter, z.B.:

- „Fünf Mitarbeiter. Zwei Juristen und drei Rechtsassistenten.“³³ (R319 DE)
- „Etwa 30 Angestellte, die in Geschäften arbeiten.“³⁴ (R263 UK)

Kognitive Interviews

Art der selbständigen Erwerbstätigkeit:

	DE	PL
Selbständige als hauptberufliche Erwerbstätigkeit	6	6
(die Frage wurde in der beabsichtigten Reihenfolge, direkt nach Q8a gezeigt)	5	1
Selbständige als Nebenbeschäftigung	5	9

Häufigkeitsverteilung (DE: n=11; PL: n=7)

(Die orangefarbenen Zahlen stellen die Befragten dar, die als Hauptberuf selbständig sind und diese Frage in der eigentlichen Umfrage erhalten würden; die schwarzen Zahlen stellen die Befragten dar, die als Nebenberuf selbständig sind und diese Frage nur im Rahmen des Vortests erhalten würden)

Basis: Selbständige		DE	PL
A. Ich bin befugt, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen.	Ja	5, 1	5, 1
	Nein	1, 3	1
	Weiß nicht.	1	-
	(spontan)	-	-
B. Mir wird wöchentlich oder	Verweigerung (spon-	3, 3	2, 1

³¹ "I work on my own. I don't want to employ anybody else." (R43UK)

³² "No necessity as working alone." (R623P)

³³ "Five employees. Two lawyers and three legal assistants." (R319 DE)

³⁴ "About 30 employees who are shop workers." (R263 UK)

monatlich eine vereinbarte Vergütung gezahlt.	tan)		
	Ja	3, 2	4
	Nein	-	-
	Weiß nicht.	-	-
C. Ich habe Mitarbeiter (die für mich arbeiten).	(spontan)	4, 1	3
	Verweigerung (spontan)	2, 4	3, 1
	Ja	-	-
	Nein	-	-
D. Generell hat meine Firma mehr als einen Kunden oder Klienten.	Weiß nicht.	5, 5	6, 1
	(spontan)	1	-
	Verweigerung (spontan)	-	-
	Ja	-	-

Kognitive Techniken:

General/Elaborative Probing, Comprehension Probing.

Befunde:

Frage 9 wird allen Befragten gestellt, die sich in ihrer hauptberuflichen bezahlten Tätigkeit als Selbstständige ausweisen. Dies gilt für sechs Befragte im deutschen und für sechs Befragte im polnischen Pretest. Im kognitiven Pretest wurde die Frage zusätzlich an Befragte gestellt, die sich in ihrer bezahlten Hauptbeschäftigung als abhängig Beschäftigte, in einer Nebenbeschäftigung jedoch als Selbstständige identifizierten. Dies gilt für fünf Befragte im deutschen und für einen Befragten im polnischen Pretest. Bei diesen Befragten wurde die Frage am Ende des Fragebogens gestellt, um Verwirrung zu vermeiden, indem zwischen den Fragen nach der bezahlten Haupt- und der Nebenbeschäftigung gewechselt wurde.

Befragte, deren bezahlte Haupttätigkeit die selbständige Erwerbstätigkeit ist, sind in den obigen Tabellen orange markiert, um zwischen den Befragten, die hauptsächlich selbständig sind, und denjenigen, die nebenberuflich selbständig arbeiten, zu unterscheiden.

Item A: "Ich bin befugt, Mitarbeiter einzustellen und zu entlassen."

Im deutschen Pretest antworteten sechs Befragte, dass sie befugt sind, Angestellte einzustellen oder zu entlassen, von denen fünf als Hauptberuf selbständig sind. Vier Befragte antworteten, dass sie nicht befugt sind, von denen drei in ihrer Nebentätigkeit selbständig sind. Diese Befragten arbeiten alle als Ein-Mann-Freiberufler hauptsächlich für ein Unternehmen und betrachten sich selbst nicht als "Unternehmer" in diesem Sinne (DE11, DE14). Der hauptsächlich Selbstständige, der antwortete, dass er nicht die Befugnis hat, einzustellen oder zu entlassen, ist der Befragte, der sich hauptsächlich um seine Eltern kümmert (DE03). Eine Auskunftsperson war sich aus rechtlicher Sicht nicht sicher, da sie ein "Kleinstunternehmen" führt und wählte "weiß nicht" (DE16).

Die Befugnis, Mitarbeiter einzustellen oder zu entlassen, wird von allen Befragten richtig verstanden, ohne Rücksicht darauf, ob sie selbst diese Befugnis haben oder nicht. Damit verbunden ist das Recht,

verbindliche Verträge zu unterzeichnen (DE01), die Verantwortung für die Entscheidung, ob Personal notwendig ist (DE02), die Verantwortung für die Entscheidung, wen einzustellen ist, und die Rechtfertigung dieser Entscheidung (DE09). Für mehrere Befragte ist es auch unerlässlich, für die Einstellung nicht die Erlaubnis einer anderen Person zu benötigen (DE08, DE13).

Im polnischen Vortest antworteten sechs Befragte, dass sie die Befugnis haben, Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen, von denen vier als Hauptberuf selbständig sind. Mit einer Ausnahme verstehen alle Befragten den Begriff "Die Befugnis haben, Arbeitnehmer einzustellen oder zu entlassen" richtig. Dieser Befragte, der als Haupterwerbstätigkeit selbständig ist, antwortete, dass er diese Befugnis nicht hat. Er begründet seine Antwort mit der Tatsache, dass er keine Angestellten hat. Als er weiter untersuchte, ob er als Geschäftsinhaber Personen beschäftigen könne, antwortete er, dass er diese Befugnis nicht habe: *"Theoretisch ja, ich denke schon, aber ich habe nie in Betracht gezogen, dass ich in dieser Situation nicht darüber nachgedacht habe"*³⁵ (PL09).

Item C: "Ich habe Mitarbeiter (die für mich arbeiten)."

Im deutschen Pretest kann eine ähnliche Verteilung wie bei Punkt A gesehen werden. Von den fünf Befragten, bei denen Angestellte arbeiten, sind vier in ihrer hauptberuflichen bezahlten Tätigkeit selbständig. Im Gegensatz dazu sind von den sechs Befragten, die keine Arbeitnehmer haben, nur zwei hauptsächlich selbständig – und von diesen ist einer der Hausmeister seiner Eltern (DE03).

Im polnischen Pretest antworteten drei Befragte, dass sie Angestellte haben. Alle sind in ihrem Hauptberuf selbständig. Vier der Befragten haben keine Arbeitnehmer, von denen drei als Haupterwerbstätigkeit selbständig sind.

In beiden Ländern geben alle Befragten plausible Antworten, indem sie entweder erklären, wen sie für ihr Unternehmen eingestellt haben, oder erklären, dass sie sich eine Einstellung nicht leisten können und daher keine Arbeitnehmer haben. Die Ärztin (DE10) nennt ihre Sprechstundenhilfen. Eine Befragte erklärt, dass es sich um zwei Gründerinnen mit drei Angestellten und mehreren freien Mitarbeitern handelt (DE09). Ein Befragter differenziert, dass er zwar manchmal Kollegen führt und ausbildet, aber dies macht sie nicht zu seinen Angestellten (DE01).

Item B: "Mir wird wöchentlich oder monatlich eine vereinbarte Vergütung gezahlt."

DE05 äußert Verwirrung über den Gegenstand: *"Hier geht es um meine selbständige Tätigkeit? Nein, wie könnte ich? Ich habe die Tageseinnahmen aus meiner selbständigen Tätigkeit. Wie könnte ich von einem vereinbarten Honorar sprechen? Es gibt keine Gebühr, es gibt das Geld in meiner Kasse, und ich muss das Unternehmen und mich selbst aus diesem Zeitraum bezahlen. Sie können mich nicht nach meinem Gehalt oder so etwas als Selbständiger fragen. Nun, wenn es sich um ein großes Unternehmen handelt, dann haben Sie vielleicht ein regelmäßiges Gehalt. Ich denke, das könnte funktionieren."*³⁶

³⁵ "Theoretically yes, I guess so, yet I never considered that in this situation, I did not think about it" (PL09)

³⁶ „This is about my self-employed work? Well, no, how could I? I have day's takings from my self-employed work. How could I speak of an agreed fee? There is no fee, there's the money in my cash register, and I have to pay the business and myself from that, period. You can't ask me about my salary or something as a self-employed. Well, maybe if it's a big enterprise, then you might have a regular salary. I think that could work." (DE 05)

Item D: "Generell hat meine Firma mehr als einen Kunden oder Klienten."

DE09 weist darauf hin, dass diese Frage für einige Freiberufler heikel sein könnte, da eine Antwort mit "Nein" wie eine verschleierte Anstellung und damit halblegal erscheinen mag.

Empfehlungen:

Frage: Die deutsche Übersetzung dieser Frage verwendet eine andere grammatikalische Struktur als das englische Original. Nur der deutsche Fragetext ist ein vollständiger Satz. Dies sollte konsistent gemacht werden.

Item A: Die Qualität und der Nutzen dieses Punktes sind schwer zu beurteilen. Einerseits zeigen die meisten Befragten ein korrektes Verständnis des Items. Beide Studien zeigen jedoch, dass in der Praxis die Notwendigkeit der Einstellung von Arbeitnehmern viel zugänglicher ist als die theoretische Option der Einstellung. Folglich verwechseln einige Befragte den Punkt mit Punkt C (Mitarbeiter haben). Das Weglassen dieses Punktes ist eine Option.

Item C: Entfernen Sie Klammern im fraglichen Text.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

Q11. Beschäftigt: Art des Vertrags (OP & CI)

[Filter: nur Mitarbeiter (Q7=1 ODER Q8a=1)]

[SHOW CARD Q11 präsentieren]

Englische Version:

Q11. What kind of employment contract do you have in your main job?

- ☐ Contract of unlimited duration
- ☐ Contract of limited duration
- ☐ A temporary employment agency contract
- ☐ An apprenticeship or other training scheme
- ☐ No contract

- ☐ *Other (spontaneous)*
- ☐ *Don't know/no opinion (spontaneous)*
- ☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

Q11. Was für einen Arbeitsvertrag haben Sie für den Beruf, den Sie hauptsächlich ausüben?

- ☐ Einen zeitlich unbefristeten Vertrag
- ☐ Einen zeitlich befristeten Vertrag
- ☐ Einen Vertrag mit einer Zeitarbeitsfirma
- ☐ Einen Ausbildungs-/Traineevertrag oder eine Fort- oder Weiterbildungsvereinbarung
- ☐ Keinen Vertrag

- ☐ *Sonstiges (spontan)*
- ☐ *Weiß nicht (spontan)*
- ☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

Q11. Jaki rodzaj umowy o pracę Pan(i) posiada w swojej głównej pracy zarobkowej?

- ☐ Umowę o pracę na czas nieokreślony
- ☐ Umowę o pracę na czas określony
- ☐ Umowę z agencją pracy tymczasowej
- ☐ Praktyki zawodowe/staż lub inny program szkoleniowy
- ☐ Bez umowy

- ☐ *Inna (spontanicznie)*
- ☐ *Nie wie (spontanicznie)*
- ☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Online Probing (Frage nicht getestet)

Häufigkeitsverteilung (UK: n=60; DE: n=63; PL: n=58)

Basis: Mitarbeiter	UK		DE		PL	
	n	%	n	%	n	%
Unbefristeter Vertrag	51	85%	49	78%	39	67%
Befristeter Vertrag	5	8%	9	14%	17	29%
Ein Zeitarbeitsagentur-Vertrag	1	2%	2	3%	2	3%
Eine Lehrstelle oder ein anderes Ausbildungsprogramm	0	0%	0	0%	0	0%
Kein Vertrag	3	5%	3	5%	0	0%

Kommentar:

Frage 11 wurde bei der Online-Sondierung nicht aktiv getestet, sondern diente als Hintergrundvariable, um die Befragten innerhalb der Mitarbeitergruppe unterscheiden zu können. Die Mehrheit der Mitarbeiter hat einen unbefristeten Vertrag in ihrem Hauptberuf. Zwischen 10% im Vereinigten Königreich und 32% in Polen geben an, dass sie einen befristeten Vertrag oder einen Zeitarbeitsvertrag haben. Sowohl im Vereinigten Königreich als auch in Deutschland wählen 5% der Befragten die Antwortoption "kein Vertrag".

Kognitive Interviews

Häufigkeitsverteilung (DE: n=10; PL: n=10)

	DE	PL
Vertrag von unbegrenzter Dauer	7	3
Vertrag von begrenzter Dauer	3	5
Ein Zeitarbeitsagentur-Vertrag	-	-
Eine Lehrstelle oder ein anderes Ausbildungsprogramm	-	-
Kein Vertrag	-	1
Andere (spontan)	-	1
Keine Ahnung/keine Meinung (spontan)	-	-
Ablehnung (spontan)	-	-

Kognitive Techniken:

Specific Probing, Difficulty Probing.

Befunde:

Die Frage nach der Art des Arbeitsvertrags wurde nur den Arbeitnehmern gestellt. In beiden Ländern wählten die meisten Befragten eine der ersten Antwortkategorien, also einen unbefristeten oder befristeten Vertrag. In Deutschland gilt dies für alle Befragten, in Polen hatte ein Befragter keinen Vertrag und einer wählte die Kategorie "andere".

Diese Frage wurde untersucht, um herauszufinden, wie die Befragten in Multiaktivität zu ihrer Antwort kommen. In Deutschland hatten zwei Befragte zwei Arbeitsplätze als Angestellte. Beide verwiesen diese Frage ohne zu zögern auf ihre bezahlte Haupttätigkeit (DE14, DE16). Zwei weitere Befragte waren hauptsächlich abhängig beschäftigt, aber zusätzlich auch selbständig (DE01, DE05). Beide Befragten bezogen die Frage ohne zu zögern auch auf ihre bezahlte Haupttätigkeit. In Polen beziehen sich die beiden Befragten mit zwei Erwerbstätigkeiten ohne Zögern korrekt auf ihre bezahlte Haupttätigkeit im 7.

In Deutschland hielten alle Befragten diese Frage für leicht zu beantworten. Es gab keine Anzeichen dafür, dass Kategorien fehlen. In Polen erklärten sowohl der Befragte, der die andere Kategorie wählte, als auch der Befragte, der mit "kein Vertrag" antwortete, dass ihre Kategorie – in beiden Fällen "Auftragsvertrag" – falsch war:

- *„Auftragsvertrag. Ich habe keinen befristeten Vertrag. Dies ist ein Auftragsvertrag. So etwas gibt es hier nicht“³⁷ (PL02, "andere")*
- *„Hier gibt es keine richtige Antwortmöglichkeit. Die einzige Antwort, die ich hier ankreuzen könnte, ist 'Vertrag mit begrenzter Laufzeit'. Dies ist ein Auftragsvertrag, der in einer vordefinierten Zeit abgeschlossen werden sollte [...] Dies ist eine Form des befristeten Vertrags [...] Die richtige Antwort hier [...] ist also 'kein Vertrag'“³⁸ (PL12, "kein Vertrag")*

An dieser Stelle muss jedoch angemerkt werden, dass ein Befragter (PL11) die Kategorie "befristeter Vertrag" gewählt hat und in der Untersuchung erklärt, dass er sich auf seinen "Auftragsvertrag" bezieht. Dass Befragte mit der gleichen Vertragsart unterschiedliche Antworten wählen, ist ein Problem, das im polnischen Fragebogen gelöst werden muss. Mehrere andere polnische Befragte erwähnen ebenfalls, dass diese Kategorie fehlt (PL05, PL15, PL16), und zitieren ebenfalls verwandte Begriffe wie "Werkvertrag" und "zivilrechtlicher Vertrag". Dies zeigt deutlich, dass diese Begriffe entweder explizit in die polnischen Antwortkategorien aufgenommen werden sollten oder eine eigene Antwortkategorie erhalten sollten. Alternativ dazu sollten Befragte, die mit Auftragsverträgen arbeiten, bereits in Q7 als Selbständige kategorisiert werden.

Empfehlungen

Frage:	Keine Änderungen empfohlen.
Antwortoptionen:	In Polen sollten die Antwortkategorien und ihr Wortlaut überarbeitet werden, um die in Polen am häufigsten vorkommenden Vertragsarten widerzuspiegeln. Wir empfehlen die Hinzufügung einer Kategorie "Auftragsvertrag oder Vertrag für bestimmte Arbeiten". Diese Änderung sollte natürlich nur dann vorgenommen werden, wenn Befragte, die an Auftragsverträgen arbeiten, gemäß Q7 als Arbeitnehmer gezählt werden..

³⁷ "Order contract. I do not have a contract of limited duration. This is an order contract. There is nothing like that here" (PL02, "other")

³⁸ "There is no right answer option here. The only answer I could accept to mark here is 'contract of limited duration'. This is an order contract which should be done in pre-defined time [...] This is a form of temporary contract [...] So the right answer here [...] is 'no contract'" (PL12, "no contract")

Q24. Arbeitszeit: Stunden pro Woche in der bezahlten Haupttätigkeit (CI)

Englische Version:

Q24. How many hours do you usually work per week in your main paid job?

Number of hours per week: _____

☐ *Don't know (spontaneous)*

☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

Q24. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf?

Anzahl der Stunden pro Woche: _____

☐ *Weiß nicht (spontan)*

☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

Q24. Ile godzin tygodniowo zwykle pracuje Pan(i) w swojej głównej pracy zarobkowej?

Liczba godzin tygodniowo: _____

☐ *Nie wie (spontanicznie)*

☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Q26. Arbeitszeit: Tage pro Woche in der bezahlten Haupttätigkeit (CI)

Englische Version:

Q26. How many days per week do you usually work in your main paid job?

Number of days per week: _____

☐ *Don't know (spontaneous)*

☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

Q26. Wie viele Tage pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf?

Anzahl der Tage pro Woche: _____

☐ *Weiß nicht (spontan)*

☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

Q26. Ile dni w tygodniu zazwyczaj pracuje Pan(i) w swojej głównej pracy zarobkowej?

Liczba dni w tygodniu: _____

☐ *Nie wie (spontanicznie)*

☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

DE	
Stunden pro Woche	Tage pro Woche
Gegenwärtig etwa	5
30	
25	6
30-35	5
40	5
20	5
30	4
39	5
40-50	5
50-60	6
60-70	4
39	5
14	5

Zwischen 30 und mehr, aber es können auch we- niger sein	6
30	4
25	4-5
20	4
<hr/>	
<hr/>	
PL	
<hr/>	
Stunden pro Wo- che	Tage pro Woche
<hr/>	
40-50	min. 5
Wenn sie arbeitet:	Wenn sie arbeitet:
168	7
40	5
über 40	5
40	5
50-60	6
50	5,5
20	4
40	5
36	3
30	5
18	3
Weiß nicht.	7
40	5
40	5
40	5
<hr/>	

Kognitive Techniken:

Information Retrieval Probing, Specific Probing, Difficulty Probing.

Befunde:

Die Sonden zielten darauf ab, den Abrufprozess und die Berechnung oder Schätzung der Arbeitsstunden und -tage pro Woche aufzudecken. Bei Befragten in Mehrfach­tätigkeit sollte die Sondierung zeigen, ob diese Fragen nur für ihre bezahlte Haupttätigkeit richtig beantwortet werden.

Eine verbreitete Informationsbeschaffungsstrategie von Angestellten bezieht sich auf den Arbeitsvertrag, unabhängig von der Anzahl der Stunden, die sie glauben, tatsächlich zu arbeiten:

- „Ich nahm meine vertraglichen Informationen, also das, was wir vereinbart und in meinen Arbeitsvertrag geschrieben haben. Und darinsteht, dass ich 30 Stunden pro Woche, verteilt auf fünf Tage, arbeiten soll. Die Realität ist wahrscheinlich, dass ich mehr arbeite.“³⁹ (DE01)
- „40 Stunden pro Woche; nun, das steht so in meinem Vertrag. Nun, manchmal ist es mehr. Aber so steht es in meinem Vertrag.“⁴⁰ (DE04)
- „Meine Vollzeitbeschäftigung in der Firma bedeutet 40 Stunden pro Woche, was bedeutet, dass ich jeden Tag von Montag bis Freitag 9 bis 5 Stunden arbeiten muss.“⁴¹ (PL03)
- „Denn das ist es, was ich arbeite und was das polnische Arbeitsrecht als Vollzeitbeschäftigung definiert – es bedeutet, 8 Stunden am Tag, 5 Tage die Woche zu arbeiten.“⁴² (PL05)
- „Tatsächlicher Status und Bedingungen im Vertrag.“⁴³ (PL15)
- „Ich arbeite 5 Tage pro Woche und arbeite 40 Stunden, was in meinem Vollzeitarbeitsvertrag festgelegt ist.“⁴⁴ (PL16)

Einige beschäftigte Befragte nennen ihre vertragliche Vereinbarung und fügen hinzu, dass sie ihre Stundenzahl nicht richtig einschätzen könnten, wenn sie es müssten:

- „Es hängt stark von den aktuellen Anforderungen ab. Ich würde sagen, der Durchschnitt von 25 Stunden macht Sinn, wenn man einen längeren Zeitraum betrachtet. Vielleicht, das ist schwer zu sagen. In der Kirche erfordern Hochzeiten wie um Weihnachten herum oder wenn Konzerte stattfinden, sicherlich viel mehr Arbeit. Wir sind flexibel, und das funktioniert bei uns.“⁴⁵ (DE15)

Zwei polnische Befragte geben die Zahl der Stunden an, die sie glauben, tatsächlich zu arbeiten, d.h. die Zahl, die in ihrem Vertrag plus Überstunden angegeben ist (PL04, PL07).

Dann gibt es die selbständigen Befragten mit sehr konstanten Stunden, die leicht zu berechnen sind:

- „Ich habe darüber nachgedacht, wann ich in der Arztpraxis ankomme, das ist zwischen 8:00 und 8:30 Uhr morgens. Normalerweise bleibe ich dort bis 22:00 Uhr. So kam diese Antwort zustande.“⁴⁶ (DE10)
- „Normalerweise dauert es bei der Arbeit ca. 8 Stunden, aber manchmal bleibe ich auch länger.“⁴⁷ (PL01)

³⁹ "I took my contractual information, so what we agreed on and wrote into my work contract. And that states that I am supposed to work 30 hours a week, spread out over five days. The reality is, probably, that I'm working more" (DE01)

⁴⁰ "40 hours a week; well, that's what my contract says. Well, sometimes it's more. But that's what my contract says." (DE04)

⁴¹ "My full time job in the company means 40 hours a week, which means a 9 to 5 job every day, Monday to Friday." (PL03)

⁴² "Because that's what I work and what the Polish labour law defines as full time employment – it means working 8 hours a day, 5 days a week." (PL05)

⁴³ "Actual status and conditions in the contract." (PL15)

⁴⁴ "Working 5 days a week I work 40 hours, which is defined in my full time employment contract." (PL16)

⁴⁵ "It depends strongly on the current requirements. I'd say the average of 25 hours makes sense if you look at a longer period. Perhaps, it's hard to tell. In church, high times like around Christmas, or when there are concerts, certainly require much more work. We are flexible, and that works for us." (DE15)

⁴⁶ "I thought about what time I arrive in the doctor's office, that's between 8:00 and 8:30 in the morning. I usually stay there until 22:00. That's how that answer came about." (DE10)

- „20 Stunden ist die Gesamtzahl der Stunden, die ich pro Woche für meine Kunden aufbringe und für die ich ein Pauschalhonorar erhalte, und ich arbeite etwa 4 Tage pro Woche. Es könnte ein Tag sein, das sind statistisch gesehen nicht 5 Stunden pro Tag, ich widme meine Zeit für meine Klienten an nicht weniger als 4 Tagen.“⁴⁸ (PL08)

Vier deutsche und drei polnische Befragte kommentieren spontan, dass ihre Arbeitszeiten und -tage stark variieren und sie gezwungen sind, einen Durchschnitt zu berechnen (DE03, DE05, DE11, DE14, PL02, PL10, PL13).

- „Ich arbeite vielleicht 20 Tage rund um die Uhr, weil meine Arbeit nicht am Ende eines Tages endet [...] Ich muss oft ins Krankenhaus gehen, wenn nachts etwas passiert [...] Ich bin auf einer Tournee und bin die ganze Zeit bei der Arbeit, ich kümmere mich um die ganze Gruppe.“⁴⁹ (PL02)

Insbesondere Selbständige suchen andere Bezugspunkte, um zu ihrer Einschätzung zu gelangen. Ein Befragter in Deutschland und ein Befragter in Polen, die hauptsächlich selbständig sind, aber auch einen Teilzeitjob haben, versuchen, die Zeit, die sie in beiden Jobs verbringen, zu vergleichen:

- „Es ist schwierig, eine typische durchschnittliche Zeitdauer als freischaffender Künstler anzugeben. Ich habe darüber nachgedacht, wie viel ich in meinem Angestelltenjob arbeite, der 19 oder 20 Stunden pro Woche beträgt. Dann nahm ich mein Bauchgefühl. Ich glaube, ich arbeite ein bisschen mehr freiberuflich, also vielleicht etwa 25 Stunden pro Woche. Auf diese Weise habe ich insgesamt 45 Stunden pro Woche.“⁵⁰ (DE02)
- „3 Tage ist die Gesamtzahl der Stunden, weil ich einen Teil des Tages für meine Vollzeitbeschäftigung und den anderen Teil für mein Unternehmen verwende, aber das ist schwer zu messen.“⁵¹ (PL10)

Eine Auskunftsperson aus Polen war nicht in der Lage, die Anzahl der Stunden zu berechnen, die sie normalerweise pro Woche arbeitet, da ihre Arbeit saisonabhängig ist. Im Sommer würde sie 5–8 Stunden pro Tag an 7 Tagen in der Woche arbeiten, während es im Winter insgesamt 10 Stunden pro Woche sind. Aus diesen Gründen entschied sich die Befragte für die Antwortkategorie „weiß nicht“ (PL13).

Alle Befragten beziehen diese Frage korrekterweise nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit.

Empfehlungen

Frage: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

⁴⁷ „Usually at work, it takes ca 8 hours but sometimes I stay longer.“ (PL01)

⁴⁸ „20 hours is the total number of hours I devote for my clients a week, and which I get a flat fee for, and I work 4 days a week approximately. It could be one day, these are not statistically 5 hours a day, I devote my time for clients on not less than 4 days“ (PL08)

⁴⁹ „I may work 20 days 24 hours a day, because my work does not end at the end of a day [...] I often need to go to hospital if anything happens at night [...] I am on a tour and I am at work all the time, I take care of the whole group.“ (PL02)

⁵⁰ „It's difficult to state a typical average amount of time as a freelance artist. I thought about how much I work in my employed job, which is 19 or 20 hours a week. Then I took my gut feeling. I believe I work a bit more in freelance, so perhaps about 25 hours a week. That way, I have a total of 45 hours a week.“ (DE02)

⁵¹ „3 days is total number of hours, because I may spend some part of day for my full time employment and the other part for my business, yet it is hard to measure“ (PL10)

Q27. Zusätzliche bezahlte Jobs (CI)

[Karte Q27 präsentieren]

Englische Version:

Q27. Besides your main paid job, do you have any other paid job(s)? (IF YES) Is it / are they?

- ☐ No other paid job
- ☐ Yes, regular
- ☐ Yes, occasional

- ☐ Other (*spontaneous*)
- ☐ Don't know/no opinion (*spontaneous*)
- ☐ Refusal (*spontaneous*)

Deutsche Version:

Q27. Üben Sie neben Ihrem Hauptberuf noch eine/mehrere andere bezahlte Tätigkeit/en aus? (FALLS JA) Ist sie/sind sie...?

- ☐ Nein, keine andere bezahlte Tätigkeit
- ☐ Ja, eine regelmäßige
- ☐ Ja, eine gelegentliche

- ☐ Sonstiges (*spontan*)
- ☐ Weiß nicht/keine Meinung (*spontan*)
- ☐ Verweigert (*spontan*)

Polnische Version:

Q27. Oprócz swojej głównej pracy zarobkowej, czy ma Pan(i) jakąś inną zarobkową pracę (lub prace)? (JEŚLI TAK) Czy jest to/ są to...?

- ☐ Nie ma żadnej innej płatnej pracy
- ☐ Tak, stałą
- ☐ Tak, okazjonalną

- ☐ Inną (*spontanicznie*)
- ☐ Nie wie/brak zdania (*spontanicznie*)
- ☐ Odmowa (*spontanicznie*)

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

	DE	PL
No other paid job	6	10
Yes, regular	4	4
Yes, occasional	6	2
<i>Other (spontaneous)</i>	-	-
<i>Don't know/no opinion (spontaneous)</i>	-	-
<i>Refusal (spontaneous)</i>	-	-

Kognitive Techniken:

Category Selection Probing, Specific Probing, Comprehension Probing.

Befunde:

Alle Befragten erhielten diese Frage. In Deutschland hatten sechs Befragte keine andere bezahlte Arbeit, zehn hatten eine. Von diesen zehn hatten vier eine regelmäßige zusätzliche bezahlte Arbeit und sechs eine Gelegenheitsarbeit. In Polen zeigte die Stichprobe das umgekehrte Muster mit sechs Befragten in Mehrfachbeschäftigung und zehn mit nur einer Arbeitsstelle.

Vier Befragte, die bei der Einstellung nur als abhängig Beschäftigte (DE06, DE07, DE11) oder Selbständige (DE10) identifiziert wurden, antworteten, dass sie im 27. Dies zeigt die Notwendigkeit, zwischen regulärer und gelegentlicher zusätzlicher Beschäftigung zu unterscheiden. Andere gelegentliche bezahlte Stellen werden nicht in einem weniger aufwendigen Einstellungsverfahren erwähnt, sondern dann in einem ausführlichen Befragungsgespräch, während reguläre Mehrfachbeschäftigung leicht zu erkennen ist. Dies spiegelt sich auch in den Sondierungsantworten bereits bei den Fragen 5 und 7 wider, wo Befragte mit einer regulären zusätzlichen Arbeitsstelle diese mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits erwähnen.

Alle Befragten geben solide und spontane Erklärungen für die Auswahl ihrer Antwortkategorie. Keiner der Befragten bat um eine Klärung der Begriffe "regelmäßig" oder "spontan". Sie zeigen ein homogenes Verständnis der Begriffe, obwohl es hauptsächlich durch Regelmäßigkeit und Stetigkeit definiert ist und nicht durch Häufigkeit oder Anzahl der Stunden pro Woche wie in den Anweisungen des Interviewers.

Befragte, die antworten, dass sie eine andere regelmäßige bezahlte Arbeit haben, beziehen sich auf Tages- oder Wochenarbeitsplätze, die einen substanziellen Beitrag zum Einkommen leisten:

- „Ich dachte an meine Midi-Beschäftigung als Interviewerin im Home Office, die ich seit November letzten Jahres ausübe.“⁵² (DE02; zwei zusätzlich bezahlte Jobs, davon einer regulär)
- „Ja, jeden Montag als Kurierfahrer mit dem Fahrrad.“⁵³ (DE14)
- „Ja, Selbständige 20 Stunden pro Woche.“⁵⁴ (DE05)

⁵² "I was thinking of my midi-employment as an interviewer in home office, which I've had since last November." (DE02; two additional paid jobs, of which one is regular)

⁵³ "Yes, every Monday as a courier driver via bicycle" (DE14)

⁵⁴ "Yes, self-employed 20 hours a week" (DE05)

- *"Es ist regelmäßig und mit regelmäßigen Leistungen."*⁵⁵ (PL10)

Eine Nebentätigkeit gilt als regulär, wenn sie in einem festen Zeitfenster neben der bezahlten Haupttätigkeit ausgeübt oder zuverlässig vertraglich vereinbart wird und vom Befragten als eigenständige Tätigkeit angesehen wird.

- *„Regelmäßig“ bedeutet, dass sie einen gleichmäßigen Rhythmus hat. Macht das Sinn? Für mich geht es um einen wiederkehrenden Rhythmus, eine Regelmäßigkeit."*⁵⁶ (DE13)
- *„Regelmässig bedeutet für mich, dass ich weiss, wann ich arbeiten soll."*⁵⁷ (DE15)
- *„Abgesehen von meinem Hauptberuf habe ich einen Job mit einer geringeren Stundenzahl und kenne die Bedingungen, unter denen ich dort arbeite."*⁵⁸ (PL11)
- *„Sie findet regelmäßig statt. Ich würde sagen: an den gleichen Tagen, Woche für Woche. Der Arbeits- und Aufgabenbereich ändert sich nicht."*⁵⁹ (PL07)
- *„Häufigkeit und Dauer ist für mich nicht grundlegend. Um etwas regelmäßig anrufen zu können, muss ich es rechtzeitig planen können."*⁶⁰ (PL15)

Über die erforderliche Häufigkeit einer regulären Beschäftigung gehen die Meinungen auseinander:

- *„Mindestens zweimal pro Woche."*⁶¹ (PL13)
- *„Regelmäßig bedeutet jede Woche, mindestens einmal pro Woche."*⁶² (DE02)
- *„Regelmäßig bedeutet, dass ich einmal pro Woche oder auch einmal alle zwei Wochen etwas tue."*⁶³ (DE16)
- *„Wenn jemand zu mir sagen würde: 'Ich arbeite in diesem Job einmal im Monat', könnte ich das nicht als normalen Job bezeichnen, das macht keinen Sinn."*⁶⁴ (DE05)
- *„Regelmäßig bedeutet mindestens einen Arbeitsplatz pro Monat für ein oder zwei Wochen."*⁶⁵ (PL03)
- *„Eine Stelle, die einmal zweimal im Monat verfügbar ist."*⁶⁶ (PL05)

⁵⁵ "It is regular and with regular benefits" (PL10)

⁵⁶ "Regularly means that it has a steady rhythm. Does that make sense? For me, it's about a recurring rhythm, a regularity" (DE13)

⁵⁷ "For me, regular means that I *know* when I'm supposed to work" (DE15)

⁵⁸ "Apart from my main job, I have a job with a lower number of hours and I know the conditions I work there" (PL11)

⁵⁹ "It takes place on regular basis. I would say: on the same days, week by week. The scope of work and duties does not change" (PL07)

⁶⁰ "Frequency and duration is not basic for me. To call something regular, I need to be able to plan it in time" (PL15)

⁶¹ "At least twice a week" (PL13)

⁶² "Regularly means every week, at least once a week" (DE02)

⁶³ "Regular means that I do something once a week, or also once every two weeks" (DE16)

⁶⁴ "If someone said to me, 'I work in this job once a month', I couldn't call that a regular job, that makes no sense" (DE05)

⁶⁵ "Regular means at least one job a month for a week or two" (PL03)

⁶⁶ "A job which is available once-twice a month" (PL05)

- „Regelmäßig“ bedeutet, dass es immer im gleichen Zeitintervall stattfindet, auch wenn es nur einmal im Jahr ist. Es bedeutet, dass man sich darauf verlassen kann, dass es geschieht.“⁶⁷ (DE07)
- „Regelmäßig ist alles, was regelmäßig ist, also auch einmal im Jahr, einmal alle sechs Monate.“⁶⁸ (DE09)

Ein Befragter definiert einen regulären Arbeitsplatz als einen, der nicht saisonabhängig ist (PL01).

Der Begriff "gelegentlich" erfordert von den Befragten mehr Nachdenken, sowohl in Abgrenzung zur "regulären" bezahlten Arbeit, als auch darüber, ob er überhaupt erwähnenswert ist. Ob es sich um eine regelmäßige oder gelegentliche Arbeit handelt, hängt nicht nur von der Anzahl der Stunden ab, die ein Befragter in der/den zusätzlichen Arbeit(en) arbeitet. Mit einer Ausnahme (DE01) nehmen die deutschen Befragten jedoch höchstens 1½ Stunden pro Woche für Gelegenheitsjobs in Anspruch. Gelegenheitsjobs sind solche, die kurzfristig übernommen werden, wenn sie zufällig angeboten werden:

- „Na ja, es ist wirklich ein Gelegenheitsjob. Wenn mich jemand anruft, um als Model zu posieren, dann tue ich das.“⁶⁹ (DE06)
- „Sehen Sie, es ist so selten, dass ich kaum sagen möchte 'gelegentlich'. Aber 'gelegentlich' ist wirklich die richtige Antwort. Ich hatte drei Angebote für die Ausführung von Webdesign, aber nur eines davon kam tatsächlich, und ich führte es aus und wurde bezahlt. Das war freiberufliche Arbeit. Aber es war wirklich nur ein einziger Auftrag bis jetzt. Dann kann ich trotzdem nicht nein sagen, oder? Aber ich kann auch nicht sagen 'regelmäßig'.“⁷⁰ (DE07, gelegentlich)
- „Ich bin unschlüssig zwischen 'regelmäßig' und 'gelegentlich'. Es ist insofern regelmäßig, als es regelmäßig geschieht, so dass ich mich mehr oder weniger darauf verlassen kann, dass die Aufgaben mit einer gewissen Regelmäßigkeit kommen. Aber es ist insofern nicht regelmäßig, als dass ich nicht wirklich im Voraus planen kann. Ich tue es, wenn ich es in meinen Zeitplan einordnen kann, aber es gibt kein festes Zeitfenster. Also würde ich sagen, gelegentlich.“⁷¹ (DE01)

Bei der Frage nach der Definition von "gelegentlich" nennen die Befragten hauptsächlich Unregelmäßigkeiten und sind nicht in der Lage, vorherzusagen, wann und wie viel sie arbeiten:

- „Gelegentlich bedeutet kurzfristig, ohne Regelmässigkeit.“⁷² (DE03)

⁶⁷ "Regular means that it's always in the same time interval, even if that's just once a year. It means you can rely on it happening" (DE07)

⁶⁸ "Regular is anything that is regular, so also once a year, once every six months" (DE09)

⁶⁹ „Ah, well, it really is occasional. When someone calls me to pose as a model, I do it.“ (DE06)

⁷⁰ „You see, it is so seldom that I hardly even want to say 'occasional'. But 'occasional' really is the correct answer. I had three offers to carry out web design, but only one of them actually came, and I carried it out and got paid. That was freelance work. But it was really just one job so far. Still, then I can't say no, right? But I also can't say 'regular'" (DE07, occasional)

⁷¹ "I'm undecided between 'regular' and 'occasional'. It's regular in that it does happen regularly, so I can more or less count on the tasks coming with a certain regularity. But it's not regular in that I can't really plan in advance. I do it if I can fit it into my schedule, but it doesn't have a fixed time slot. So I would say, occasional" (DE01)

⁷² Occasional means on short notice, with no regularity" (DE03)

- „Gelegentlich bedeutet, dass ich vielleicht zwei Monate lang nicht angerufen werde, und dann zweimal in einem Monat.“⁷³ (DE06)
- „Gelegentlich bedeutet, dass Sie nur dann bezahlt werden, wenn Sie arbeiten, und Sie wissen nicht, wann das ist.“⁷⁴ (DE12)
- „Etwas extra, nicht fixiert.“⁷⁵ (PL11)
- „Gelegentlich ist so etwas wie ein Bonus.“⁷⁶ (PL10)
- „Gelegentlich“ bedeutet spontan, unregelmäßig, einzige Form des Einkommens. Zum Beispiel, wie ein Vertrag für ein bestimmtes Werk oder ein anderer Einzelvertrag.“⁷⁷ (PL06)

Eine Auskunftsperson (DE02) antwortet, dass sie eine zusätzliche reguläre Arbeitsstelle hat, merkt aber an, dass sie tatsächlich mehrere hat, und während sich die Frageformulierung im Deutschen auf eine oder mehrere zusätzliche Stellen bezieht, spiegeln die Antwortkategorien nur den Singular.

Empfehlungen

Frage:	Handelt es sich bei einer regulären Arbeit um jede Art von Arbeit, die mindestens 30 Minuten pro Woche dauert, muss diese Beschreibung allen Befragten vorgelesen werden. In der vorliegenden Form stützen die Befragten ihr Verständnis des Begriffs auf Stetigkeit und Regelmäßigkeit.
Antwortkategorien:	Deutsch: Die Antwortkategorien sollten so umformuliert werden, dass sie Singular oder Plural widerspiegeln. Eine Möglichkeit wäre, den Satz "Ist sie/sind sie...?" im Fragentext wegzulassen und diese Antwortkategorien "Nein, keine andere bezahlte Tätigkeit", "Ja, regelmäßig", "Ja, gelegentlich" zu verwenden."

⁷³ "Occasional means that maybe I don't get called for two months, and then twice in one month" (DE06)

⁷⁴ "Occasional means that you only get paid when you work, and don't know when that is" (DE12)

⁷⁵ "Something extra, not fixed" (PL11)

⁷⁶ "Occasional is something like a bonus" (PL10)

⁷⁷ "Occasional means spontaneous, irregular, single form of income. For instance, like a contract for a specific work or another single contract" (PL06)

Q28. Arbeitszeit: Stunden pro Woche in einer zusätzlich bezahlten Arbeitsstelle(n) (CI)

[Filter: Gefragt, ob Q27=2 ODER 3 (regelmäßige oder gelegentliche zusätzliche bezahlte Tätigkeit)]

Englische Version:

Q28. How many hours a week on average do you work in job(s) other than your main paid j?

Number of hours: _____

☐ Don't know (spontaneous)

☐ Refusal (spontaneous)

Deutsche Version:

Q28. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich in Ihrer/Ihren Nebentätigkeit(en)?

Anzahl der Stunden: _____

☐ Weiß nicht (spontan)

☐ Verweigert (spontan)

Polnische Version:

Q28. Ile średnio godzin w tygodniu poświęca Pan(i) pracy innej niż Pana(i) główna praca zarobkowa?

Liczba godzin: _____

☐ Nie wie (spontanicznie)

☐ Odmowa (spontanicznie)

Antworten der Befragten

DE

Regelmäßigkeit einer anderen
bezahlten Arbeit

Anzahl der Stunden pro Woche

Regelmäßig	22h
Regelmäßig	20h, 15-20h, das wäre korrekter
Regelmäßig	6h
Regelmäßig	14h
Gelegentlich	8h (verteilt auf 3 Monate)
Gelegentlich	Weiß nicht.
Gelegentlich	Weiß nicht (wenn, dann 1,5h)
Gelegentlich	0h
Gelegentlich	1.5h
Gelegentlich	1h

PL

Regelmäßigkeit einer anderen bezahlten Arbeit Anzahl der Stunden pro Woche	Regelmäßigkeit einer anderen bezahlten Arbeit Anzahl der Stunden pro Woche
Regelmäßig 10h	Regelmäßig 10h
Regelmäßig 10h, nach einiger Überlegung 30h	Regelmäßig 10h, nach einiger Überlegung 30h
Regelmäßig 12h	Regelmäßig 12h
Regelmäßig Im Durchschnitt 12h	Regelmäßig Im Durchschnitt 12h
Gelegentlich 10h	Gelegentlich 10h
Gelegentlich 4-5h	Gelegentlich 4-5h

Kognitive Techniken:

General/Elaborative Probing, Specific Probing.

Befunde:

Im EWCS wird diese Frage nur den Befragten mit einer regulären, zusätzlich bezahlten Arbeit gestellt. Zu Testzwecken wurde sie auch den Befragten mit einer gelegentlichen zusätzlichen bezahlten Arbeitsstelle vorgelegt. Ziel war es zu untersuchen, ob die Anzahl der Stunden in einer bezahlten Arbeit das ist, was sie als regelmäßig oder gelegentlich quantifiziert, oder ob andere Faktoren dies bestimmen. Daher wurde die Auswertung dieser bohrenden Fragen teilweise in die Analyse von Q27 integriert.

Mit einer Ausnahme arbeiten in Deutschland die Befragten mit einer gelegentlichen zusätzlichen bezahlten Arbeitsstelle eine sehr, sehr geringe Anzahl von Stunden pro Woche, und die meisten von ihnen haben Schwierigkeiten, den Arbeitsaufwand in Stunden pro Woche zu messen, sondern betrachten ihre Arbeit stattdessen als einzelne Projekte. Daher ist der Hauptindikator dafür, ob eine zusätzliche Tätigkeit regelmäßig oder gelegentlich ausgeübt wird, in der Tat die Regelmäßigkeit, Zuverlässigkeit, Wiederholung und Stabilität dieser Tätigkeit. Dies spiegelt sich im Allgemeinen in der Anzahl der Stunden wider, obwohl die Anzahl der Stunden nicht das ausschlaggebende Kriterium ist.

Sechs deutsche Befragte hatten einen Gelegenheitsjob. Von diesen konnten zwei die Frage nicht beantworten (DE06, DE10), einer antwortete "0 Stunden" (DE07), und zwei weitere nannten "1-1,5 Stunden" (DE10, DE11). Nur ein Befragter schätzte, dass er 8 Stunden pro Woche mit seinem Gelegenheitsjob verbringt (DE01), was darauf zurückzuführen ist, dass er Workshops gibt, die, wenn sie stattfinden, 1-2 Arbeitstage in Anspruch nehmen. Die Befragte, die 0 Stunden gibt (DE07), erklärt, dass dies bisher ein einmaliges Projekt war, so dass sie nicht offiziell selbständig ist und keine weiteren selbständigen Projekte in Aussicht hat, obwohl sie hofft, dass dies in Zukunft der Fall sein wird.

Die Auskunftsperson mit mehreren zusätzlichen Arbeitsplätzen (DE02) addiert die Stundenzahl über alle zusätzlichen Arbeitsplätze. Diese beträgt 19 Stunden für die Haupt-Zusatztätigkeit und nach ihrer Schätzung im Durchschnitt etwa 3 Stunden für die andere, erklärt aber, dass die Anzahl der Stunden in ihrer zusätzlichen Gelegenheitsarbeitsstelle variiert.

In allen Fällen summierte sich die Anzahl der Stunden für die bezahlte Haupttätigkeit und die Nebentätigkeit genau oder ziemlich genau. Nur in einem Fall gab eine Befragte, die selbständig und abhängig beschäftigt ist (DE02), an, dass sie anscheinend insgesamt eher 50 Stunden pro Woche arbeitet und nicht 45 Stunden, wie sie ursprünglich geschätzt hatte. Trotz dieser einzigen und kleinen Inkonsistenz berücksichtigten alle Befragten in allen Fragen die richtige(n) Stelle(n).

In Polen hatten nur sechs Befragte zusätzliche Arbeitsplätze, und von diesen bezeichneten nur zwei ihren zusätzlichen Arbeitsplatz als "gelegentlich". Beide berichteten jedoch über eine relativ hohe Anzahl von Stunden in ihrem Gelegenheitsjob (PL03: 12 Stunden; PL12: 4-5 Stunden). Die Anzahl der Stunden, die in regulären zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen verbracht wurden, ist ansonsten mit den deutschen Zahlen vergleichbar.

Ein polnischer Befragter verstand Q27 fälschlicherweise als die Frage, ob ihre bezahlte Haupttätigkeit regelmäßig oder gelegentlich ausgeübt wird, und wählte "gelegentlich" (PL12). In Q28 bezieht sie dann bei der Beantwortung der Frage die ehrenamtliche Tätigkeit mit ein. Diese Arbeit bringt kein Einkommen, aber sie nimmt Zeit in Anspruch, und er erhält Versicherungs- und Reisekosten. Dies ist ein besonders drastischer Fall, in dem ein Befragter auf der Grundlage eines früheren Missverständnisses Fragen einen Sinn gibt.

Diese Frage nur Befragten mit einer regulären, zusätzlich bezahlten Arbeit zu stellen, ist die optimale Frageroutine, da Befragte mit Gelegenheitsjobs diese Frage oft nicht in Stunden pro Woche beantworten können.

Empfehlungen

Frage: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

Q46. Arbeiten in der Freizeit (OP & CI)

[Liste Q46 vorlegen]

Englische Version:

<p>From now onwards all the questions are about your main paid job.</p> <p>Q46. Over the last 12 months, how often have you worked in your free time to meet work demands?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Daily<input type="checkbox"/> Several times a week<input type="checkbox"/> Several times a month<input type="checkbox"/> Less often<input type="checkbox"/> Never <input type="checkbox"/> <i>Not applicable</i><input type="checkbox"/> <i>Don't know/no opinion (spontaneous)</i><input type="checkbox"/> <i>Refusal (spontaneous)</i>
--

Deutsche Version:

<p>Von jetzt an beziehen sich alle Fragen auf Ihren Hauptberuf.</p> <p>Q46. Wie oft haben Sie in den letzten 12 Monaten in Ihrer Freizeit gearbeitet, um die Arbeitsanforderungen zu erfüllen</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Täglich<input type="checkbox"/> Mehrmals in der Woche<input type="checkbox"/> Mehrmals im Monat<input type="checkbox"/> Seltener<input type="checkbox"/> Nie <input type="checkbox"/> <i>Trifft nicht zu (spontan)</i><input type="checkbox"/> <i>Weiß nicht/keine Meinung (spontan)</i><input type="checkbox"/> <i>Verweigert (spontan)</i>

Polnische Version:

Wszystkie dalsze pytania będą dotyczyć Pana(i) głównej pracy zarobkowej.

Q46. Jak często w ciągu ostatnich 12 miesięcy zdarzyło się Panu(i), że pracował(a) Pan(i) w swoim wolnym czasie, w celu spełnienia wymagań związanych z pracą?

- ☐ Codziennie
- ☐ Kilka razy w tygodniu
- ☐ Kilka razy w miesiącu
- ☐ Rzadziej
- ☐ Nigdy
- ☐ Nie dotyczy (*spontanicznie*)
- ☐ Nie wie/brak zdania (*spontanicznie*)
- ☐ Odmowa (*spontanicznie*)

Online Probing

Häufigkeitsverteilung (UK: n=120; DE: n=123; PL: n=122)

UK (n=120)	Total		Angestellte		Selbständige	
	n	%	n	%	n	%
Täglich	29	24%	12	20%	17	28%
Mehrmals wöchentlich	31	26%	13	22%	18	30%
Mehrmals im Monat	22	18%	12	20%	10	17%
Weniger oft	12	10%	4	7%	8	13%
Niemals	26	22%	19	32%	7	12%

DE (n=123)	Total		Angestellte		Selbständige	
	n	%	n	%	n	%
Täglich	19	15%	8	13%	11	18%
Mehrmals wöchentlich	27	22%	3	5%	24	40%
Mehrmals im Monat	28	23%	10	16%	18	30%
Weniger oft	23	19%	18	29%	5	8%
Niemals	26	21%	24	38%	2	3%

PL (n=122)	Total		Angestellte		Selbständige	
	n	%	n	%	n	%
Täglich	32	26%	6	10%	26	41%
Mehrmals wöchentlich	28	23%	8	14%	20	31%
Mehrmals im Monat	30	25%	17	29%	13	20%
Weniger oft	21	17%	18	31%	3	5%
Niemals	11	9%	9	16%	2	3%

Kognitive Techniken:

Specific Probing.

Befunde:

Die Absicht, diese Frage zu testen, bestand darin, herauszufinden, wie Selbständige, die ihre Stunden selbst bestimmen, zwischen Freizeit und Arbeitszeit unterscheiden. Für Angestellte sollte untersucht werden, wer sie bittet, in ihrer Freizeit zu arbeiten, und welche Arbeitsanforderungen eine Arbeit außerhalb der regulären Zeiten rechtfertigen.

In allen drei Ländern antworten Selbständige mit größerer Wahrscheinlichkeit als Arbeitnehmer, dass sie regelmäßig in ihrer Freizeit arbeiten. Dieser Unterschied ist im Vereinigten Königreich am wenigsten ausgeprägt (mindestens mehrmals pro Woche: 55% Selbständige gegenüber 42% Angestellten), gefolgt von Deutschland (58% gegenüber 18%) und Polen (72% gegenüber 24%).

Mit dieser Frage sind jedoch zwei Probleme verbunden, die die Interpretierbarkeit der Ergebnisse erschweren. Das erste ist eine Frage des Verständnisses des Begriffs "Arbeitszeit" gegenüber "Freizeit" und deren klare Unterscheidung. Dieses Problem bezieht sich ausschließlich auf Selbständige.

Einige Selbständige legen Stunden fest, zum Beispiel weil sie Öffnungszeiten haben. Dies sind die Selbständigen, die am ehesten angeben, dass sie nur selten in ihrer Freizeit arbeiten:

- „Ich arbeite zu festen Zeiten und brauche in meiner Freizeit sehr selten hereinzukommen.“⁷⁸ (R187UK, weniger oft)
- „Ich kümmere mich um meine Firma. Aber praktisch nie außerhalb der Arbeitszeit.“⁷⁹ (R323DE, weniger häufig)

Andere scheinen die regulären Bürozeiten als Maßstab für die Arbeitszeiten zu verwenden und bezeichnen die Arbeit außerhalb dieser Zeiten als Arbeit in der Freizeit, obwohl ihre Antworten nicht darauf hinweisen, dass es sich dabei um ungeplante zusätzliche Stunden handelt:

- „Die Dienstleistung, die ich erbringe, wird oft abends oder am Wochenende ausgeführt.“⁸⁰ (R287DE, mehrmals pro Woche)

Andere geben klar an, dass selbständig zu sein bedeutet, immer im Dienst zu stehen (elf Befragte geben dies direkt an).

⁷⁸ "I work set times and very rarely need to come in in my free time" (R187UK, less often)

⁷⁹ "I take care of my company. But practically never outside of working hours" (R323DE, less often)

⁸⁰ "The service I provide is often carried out in the evenings or at the weekend" (R287DE, several times a week)

- „Wenn Sie Ihre eigene Firma haben, haben Sie keine Freizeit.“⁸¹ (R87PL, täglich)
- „Wenn man selbstständig ist, hat man nie frei.“⁸² (R353DE, mehrmals im Monat)
- „Ich mache immer Geschäfte.“⁸³ (R325DE, täglich)

Besonders deutlich wird das Problem bei neun Befragten, die ausdrücklich angeben, dass sie Schwierigkeiten haben, zwischen Arbeits- und Freizeit zu unterscheiden. Besonders auffällig ist, dass diese Befragten Antworten aus dem gesamten Bereich der Skala von "täglich" bis "seltener" geben, was impliziert, dass die An-Antwort-Skala zumindest für einen Teil der Selbständigen nicht geeignet ist. Auch deuten die Aussagen vieler Selbständiger darauf hin, dass ein beträchtlicher Teil ihrer Arbeitszeit flexibel und/oder kurzfristig ist, was es schwierig macht, sich eindeutig für eine Kategorie zu entscheiden:

- „Für mich verschmelzen Arbeit und Freizeit täglich miteinander.“⁸⁴ (R396DE, täglich)
- „Für mich gibt es eine Unschärfe zwischen Arbeits- und Freizeit.“⁸⁵ (R34UK, mehrmals pro Woche)
- „Ich unterscheide nicht zwischen freier Zeit und Arbeitszeit und kann entscheiden, wann ich arbeiten möchte.“⁸⁶ (R211UK, weniger häufig)
- „Ich arbeite, wenn mir danach ist.“⁸⁷ (R381PL, täglich)
- „Ich habe flexible Arbeitszeiten; manchmal arbeite ich im Urlaub, habe aber an regulären Arbeitstagen frei.“⁸⁸ (R330PL, mehrmals im Monat)
- „Wenn man versucht, ein Unternehmen zu vergrößern, ist es schwierig, von der Arbeit abzuschalten. Allerdings ist meine Zeit viel flexibler, als wenn ich angestellt wäre. Ich kann kurzfristig freinehmen.“⁸⁹ (R192UK, mehrmals wöchentlich)

Der zweite Fehler im Zusammenhang mit der Frage gilt sowohl für Arbeitnehmer als auch für Selbständige und bezieht sich auf Schwierigkeiten bei der Wahl der richtigen Antwortkategorie. Mehrere Angestellte und Selbständige, die geantwortet haben, geben an, dass ihre Arbeit saisonale Hochzeiten hat, wenn sie ununterbrochen arbeiten, und dann ruhigere Phasen. Diese Befragten versuchen, den Mittelwert anzugeben:

- „Wenn man das ganze Jahr betrachtet, ist dies die richtige Antwort. Aber es gibt Zeiten, in denen die Arbeit in der Freizeit ein täglicher Bedarf ist, und dann ist sie wochenlang nicht

⁸¹ "If you have your own company, you don't have free time" (R87PL, daily)

⁸² "When you're self-employed, you never have off" (R353DE, several times a month)

⁸³ "I'm always doing business" (R325DE, daily)

⁸⁴ "For me, work and free time blend together daily" (R396DE, daily)

⁸⁵ "There is a blurring between work time and free time for me" (R34UK, several times a week)

⁸⁶ "I do not distinguish free time from working time and can decide to work when I wish" (R211UK, less often)

⁸⁷ "I work when I feel like it" (R381PL, daily)

⁸⁸ "I have flexible working hours; sometimes I work on holiday but have off on regular working days" (R330PL, several times a month)

⁸⁹ "When you're trying to grow a business, it's difficult to switch off from work. Having said that, my time is much more flexible than if I was employed. I can take time off at short notice." (R192UK, several times a week)

notwendig. Mehrmals im Monat ist also ein Mittelwert über das ganze Jahr."⁹⁰ (R352DE, Selbständiger, mehrmals im Monat)

- *„Meine Arbeitsplätze sind unregelmäßig.“*⁹¹ (R14UK, Selbständiger, mehrmals im Monat)
- *„Wenn es Zeit für die Inventur ist, arbeiten wir länger als unsere reguläre Arbeitszeit.“*⁹² (R186DE, angestellt, weniger häufig)

Bei der Prüfung der Gründe, warum die Befragten in ihrer Freizeit arbeiten, sind die genannten Gründe wie zu erwarten. Selbständige werden nicht von einem Vorgesetzten gezwungen, sondern erklären, dass Kundenbedürfnisse und Geschäftsförderungen von ihnen Flexibilität verlangen:

- *„Niemand fragt mich, aber ich möchte meine Kunden bei Laune halten.“*⁹³ (R217UK, weniger häufig)
- *„Niemand verlangt von mir, dass ich es tue, aber ich muss es tun, um die Lücken zu füllen und sicherzustellen, dass das Unternehmen auf Kurs bleibt.“*⁹⁴ (R268UK, täglich)

Für Mitarbeiter sind die Gründe dafür unterschiedlich. Die am häufigsten angeführten Gründe sind, dass die Arbeitsbelastung und/oder der Vorrang dies erfordern.

Kognitive Interviews

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

	DE	PL
Täglich	-	1
Mehrmals wöchentlich	4	2
Mehrmals im Monat	4	5
Weniger oft	4	3
Niemals	3	4
Nicht zutreffend	1	-
Keine Ahnung/keine Meinung (spontan)	-	-
Ablehnung (spontan)	-	1

Kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Specific Probing, General/Elaborative Probing.

⁹⁰ "Looking at the whole year, this is the correct answer. But there are times that working in your free time is a daily requirement, and then it isn't necessary for weeks at a time. So several times a month is an average across the whole year" (R352DE, self-employed, several times a month)

⁹¹ "My jobs are irregular" (R14UK, self-employed, several times a month)

⁹² "When it's time for inventory, we work longer than our regular hours" (R186DE, employed, less often)

⁹³ "No one asks me but I like to keep my customers happy" (R217UK, less often)

⁹⁴ "No one is asking me to do it, but I have to in order to fill the gaps and make sure the company stays on target" (R268UK, daily)

Befunde:

In Q46 soll die Work-Life-Balance gemessen werden und ob und wie oft die Befragten in ihrer Freizeit arbeiten. Mit der Sondierung soll das Verständnis der Befragten von Freizeit untersucht werden. Dies ist vor allem für selbständige Befragte relevant. Darüber hinaus sollte untersucht werden, ob es Arten von Arbeit gibt, die bei der Beantwortung der Frage nicht berücksichtigt werden. Zur weiteren Klärung wurde nach den Gründen für die Arbeit in der Freizeit gefragt und ob sie freiwillig oder bezahlt ist.

Die Antworten gingen fast über die gesamte Skala auseinander. Nur eine Auskunftsperson gab an, täglich in ihrer Freizeit zu arbeiten (PL07); eine andere Auskunftsperson erklärte später jedoch, dass sie sich nicht für "täglich" entschieden habe, da dies sieben Tage in der Woche bedeuten würde, und dass sie nur fünf Tage arbeite (DE07, "mehrmals in der Woche"). Der Rest der Skala, die von "mehrmals pro Woche" bis "nie" reicht, wurde von den Befragten ziemlich gleichmäßig genutzt. Zwei Befragte entschieden sich dafür, die Frage nicht zu beantworten, einer wählte "nicht anwendbar" (DE03, ohne reguläre Beschäftigung), und der andere verweigerte die Antwort mit der Begründung, dass sie variiert (PL02).

In Polen äußerten sich nur zwei Befragte (PL02, PL14) spontan zu der Frage, und alle entschieden sich schnell für eine Antwort. In Deutschland dagegen äußerten sich elf von 16 Teilnehmern spontan zur Formulierung der Frage. Zwei Teilnehmer baten darum, den Fragetext wiederholen zu lassen. Die meisten Kommentare bezogen sich auf die ebenfalls untersuchten Themen, d.h. die Definitionen von "Freizeit" (DE03, DE09, DE13, DE15, DE16) und "Arbeitsanforderungen" (DE01, DE15, DE16). Dies deutet auf unterschiedliche Konnotationen mit den Begriffen in den verschiedenen Sprachen hin.

In Deutschland machen sich mehrere Befragte Gedanken über die mögliche Unterscheidung zwischen "in der Freizeit arbeiten" und "Überstunden machen". Während für einige Befragte diese Begriffe identisch sind, unterscheiden andere klar zwischen Überstunden, die vergütet werden, und Freizeitarbeit als Arbeit, die nicht vergütet wird.

- „Eigentlich könnte man sagen 'Überstunden machen', oder?“⁹⁵ (DE12, "mehrmals im Monat")
- „Wenn ich Überstunden mache, dann kann ich mir stattdessen an einem anderen Tag freinehmen. Aber wenn ich in meiner Freizeit arbeite, bedeutet das, dass ich zu Hause sitze und über Arbeitsprobleme nachdenke. Das wäre Arbeit in meiner Freizeit, und die wird nicht bezahlt.“⁹⁶ (DE11, "mehrmals im Monat")
- „In meiner Freizeit? ... Arbeitete ich, um den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden? Freizeit bedeutet, dass es in diesem Moment keine Arbeitszeit ist, also habe ich nie in meiner Freizeit gearbeitet.“⁹⁷ (DE15, "nie")

Die erste Probe fragt nach der Bedeutung von "Freizeit". Alle Befragten definieren Freizeit im Gegensatz zur Arbeitszeit. Beispiele für diese ausschlussbasierten Definitionen sind die Definition von Freizeit als Zeit, die man nicht am Arbeitsplatz oder mit Kunden verbringt, Zeit, die nicht am Arbeitsplatz verbracht wird, Zeit, die nicht mit arbeitsbezogenen Aufgaben verbracht wird. Obwohl sich die Definitionen von Freizeit in den verschiedenen Befragtengruppen nicht widersprechen, legen sie doch einen unterschiedlichen Schwerpunkt. In Deutschland definieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die nur erwerbstätig sind, Freizeit hauptsächlich als "nicht mit arbeitsbezogenen Aufgaben beschäftigt

⁹⁵ "Actually, you could say 'work overtime', right?" (DE12, "several times a month")

⁹⁶ "When I do overtime, then I can take time off on another day instead. But when I work in my free time, that means that I'm sitting at home thinking about work problems. That would be working in my free time, and that's not paid" (DE11, "several times a month")

⁹⁷ "In my free time? ... Worked to meet work demands? Free time means that it is not working time, in that moment, so I have never worked in my free time" (DE15, "never")

sein", während selbständige Befragte Freizeit wahrscheinlich als Zeit ansehen, in der sie "kein Geld verdienen" oder, in Polen, als Zeit zwischen Auftragsvergaben (DE08, DE09, DE10, DE13, PL02, PL12).

Die Befragten begründen ihre Unterscheidung zwischen Arbeit und Freizeit mit verschiedenen Faktoren. Mehrere Befragte versuchen Ankerpunkte zu finden, um eine klare Unterscheidung zu treffen, z.B. indem sie auf ihre Zeitkonten oder festen Zeitpläne verweisen (DE01, DE07, DE12, PL03, PL05, PL14, PL15, PL16), oder indem sie angeben, ob sie in ihrem Büro / ihrer Praxis sind (DE06, DE08, DE10, DE12). Einige Befragte (DE02, DE04, DE09, DE16) sagen, dass Freizeit eine bewusste Entscheidung ist, die sie treffen, wenn sie sie brauchen. Mehrere Befragte haben jedoch Schwierigkeiten, klar zwischen Arbeit und Freizeit zu unterscheiden. Dies gilt insbesondere für mehrere deutsche Befragte in Berufen, die stark mit ihren Interessen oder ihrer persönlichen Entwicklung verbunden sind, wie z.B. selbständige Erwerbstätigkeit oder akademische Tätigkeiten (DE01, DE16).

Die Befragten nennen eine breite Palette von arbeitsbezogenen Aufgaben, die sie außerhalb ihrer vertraglichen oder offiziellen Arbeitszeit ausüben. Bei allen Befragten in beiden Ländern und bei allen Beschäftigungsformen werden diese Aufgaben manchmal zur Arbeitszeit gezählt und manchmal nicht. Die Aufgaben können in zwei große Kategorien unterteilt werden. Die erste umfasst Überlegungen zur Arbeit, die keine konkreten Maßnahmen für den Arbeitsplatz beinhalten. Dazu gehört es, über Arbeitsprobleme nachzudenken, Pläne für den nächsten Tag oder die nächste Woche zu machen, sich über Arbeitsfragen zu informieren und mit anderen über ihre Arbeit zu sprechen. Als zweite Kategorie gibt es arbeitsbezogene Aufgaben, die eine Aktivität erfordern. Einige Befragte verstehen diese Art der Arbeit in der Freizeit einfach als Überstunden (DE11, DE12, PL01, PL05), sind aber auch uneinheitlich in der Frage, ob sie diese Überstunden als Arbeit in der Freizeit anrechnen sollen oder nicht. Zu den weiteren Aufgaben gehören das Abendessen mit Kunden oder andere arbeitsbezogene soziale Veranstaltungen (DE04, PL03, PL07), die Entgegennahme von Anrufen, die Beantwortung von E-Mails oder die Vorbereitung von Besprechungen (PL04, PL07), die An- und Abreise zur Arbeit (DE09, DE13, PL08) oder Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung (PL08, PL11).

In jedem Land gaben zwei Befragte an, dass sie von ihren Chefs gebeten wurden, in ihrer Freizeit zu arbeiten. Drei von ihnen zählen dies jedoch als Überstunden und die Zeit wird vergütet (DE08, DE12, PL15, PL16).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass fast alle Befragten eine Art von arbeitsbezogener Tätigkeit nennen, die sie außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit ausüben. Es gibt kein Muster, wann die Befragten bestimmte Tätigkeiten ein- oder ausschließen oder ob sie registrierte Überstunden als Arbeit in ihrer Freizeit einschließen.

Empfehlungen

Frage: Wir empfehlen, die Frage genauer zu formulieren, um zu unterscheiden zwischen "Überstunden", also Arbeit, die zusätzlich zur regulären Arbeitszeit geleistet und offiziell registriert und vergütet wird, und "arbeitsbezogenen Aufgaben", die in der Freizeit geleistet werden. Dies würde sicherstellen, dass die Befragten die gleiche Unterscheidung zwischen Arbeit und Freizeit treffen, sowohl zwischen verschiedenen Arten von Arbeitnehmern innerhalb eines Landes als auch länderübergreifend.

Es könnte erwogen werden, eine Kategorie "variiert stark" hinzuzufügen.

Wir empfehlen auch, sich auf einen kürzeren Zeitraum zu beziehen, also zum Beispiel "in den letzten vier Wochen". Dies erleichtert es den Befragten, sich an konkrete Situationen zu erinnern.

Antwortkategorien: Wenn die Zeitspanne der Frage umformuliert wird, sollten die Antwortkategorien entsprechend geändert werden (d.h. nie, einmal, zweimal, 3-5 Mal, öfter)

Q50. Arbeitsintensität (OP)

Englische Version:

Q50. On the whole, is your pace of work dependent on...

	Yes	No	Not applicable
A. the work done by colleagues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. direct demands from people such as customers, passengers, pupils, patients, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. numerical production targets or performance targets	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. automatic speed of a machine or movement of a product	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. the direct control of your boss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Deutsche Version:

Q50. Insgesamt gesehen, ist Ihr Arbeitstempo abhängig ...

	Ja	Nein	Trifft nicht zu
A. von der Arbeit der Kollegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. von direkten Anforderungen von Personen wie z. B. Kunden, Fahrgästen, Schülern/Studenten, Patienten usw.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. von vorgegebenen Produktions- oder Leistungszielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. von der automatischen Geschwindigkeit einer Maschine oder einer Transporteinrichtung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. von der direkten Kontrolle Ihres Vorgesetzten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Polnische Version:

Q50. Ogólnie mówiąc, czy Pana(i) tempo pracy zależy od...

	Tak	Nie	Nie dotyczy
A. Pracy wykonywanej przez kolegów?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. bezpośrednich wymagań innych ludzi takich jak: klienci, pasażerowie, uczniowie, pacjenci, itd.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. ilościowych planów produkcji lub wyznaczonego poziomu wykonania zadań?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D. automatycznej prędkości maszyny lub przemieszczania się produktów?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E. bezpośredniej kontroli Pana(i) przełożonego?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Häufigkeitsverteilung (UK: n=120; DE: n=123; PL: n=122)

UK (n=120)		Total		Angestellte		Selbständige	
		n	%	n	%	n	%
A. die Kollegen geleistete Arbeit?	Ja	49	41%	39	65%	10	17%
	Nein	47	39%	18	30%	29	48%
	Nicht zutreffend	24	20%	3	5%	21	35%
B. direkte Forderungen von Personen wie Kunden, Passagieren, Schülern, Patienten usw.?	Ja	89	74%	45	75%	44	73%
	Nein	25	21%	13	22%	12	20%
	Nicht zutreffend	6	5%	2	3%	4	7%
C. numerische Produktionsziele oder Leistungsziele?	Ja	39	33%	31	52%	8	13%
	Nein	53	44%	20	33%	33	55%
	Nicht zutreffend	28	23%	9	15%	19	32%
D. die automatische Geschwindigkeit einer Maschine oder die Bewegung eines Produkts?	Ja	21	18%	17	28%	4	7%
	Nein	63	53%	32	53%	31	52%
	Nicht zutreffend	36	30%	11	18%	25	42%
E. die direkte Kontrolle durch Ihren Chef?	Ja	31	26%	30	50%	1	2%
	Nein	53	44%	26	43%	27	45%
	Nicht zutreffend	36	30%	4	7%	32	53%

DE (n=123)		Total		Angestellte		Selbständige	
		n	%	n	%	n	%
A. die Kollegen geleistete Arbeit?	Ja	27	22%	18	29%	9	15%
	Nein	62	50%	32	51%	30	50%
	Nicht zutreffend	34	28%	13	21%	21	35%
B. direkte Forderungen von Personen wie Kunden, Passagieren, Schülern, Patienten usw.?	Ja	86	70%	43	68%	43	72%
	Nein	28	23%	15	24%	13	22%
	Nicht zutreffend	9	7%	5	8%	4	7%
C. numerische Produktionsziele oder Leistungsziele?	Ja	50	41%	29	46%	21	35%
	Nein	50	41%	23	37%	27	45%
	Nicht zutreffend	23	19%	11	17%	12	20%
D. die automatische Geschwindigkeit einer Maschine oder die Bewegung eines Produkts?	Ja	7	6%	4	6%	3	5%
	Nein	70	57%	40	63%	30	50%
	Nicht zutreffend	46	37%	19	30%	27	45%
E. die direkte Kontrolle durch Ihren Chef?	Ja	12	10%	12	19%	0	0%
	Nein	71	58%	41	65%	30	50%
	Nicht zutreffend	40	33%	10	16%	30	50%

PL (n=122)		Total		Angestellte		Selbständige	
		n	%	n	%	n	%
A. die Kollegen geleistete Arbeit?	Ja	42	34%	22	38%	20	31%
	Nein	58	48%	28	48%	30	47%
	Nicht zutreffend	22	18%	8	14%	14	22%
B. direkte Forderungen von Personen wie Kunden, Passagieren, Schülern, Patienten usw.?	Ja	83	68%	34	59%	49	77%
	Nein	31	25%	20	34%	11	17%
	Nicht zutreffend	8	7%	4	7%	4	6%
C. numerische Produktionsziele oder Leistungsziele?	Ja	66	54%	31	53%	35	55%
	Nein	37	30%	19	33%	18	28%
	Nicht zutreffend	19	16%	8	14%	11	17%
D. die automatische Geschwindigkeit einer Maschine oder die Bewegung eines Produkts?	Ja	18	15%	9	16%	9	14%
	Nein	53	43%	29	50%	24	38%
	Nicht zutreffend	51	42%	20	34%	31	48%
E. die direkte Kontrolle durch Ihren Chef?	Ja	21	17%	11	19%	10	16%
	Nein	55	45%	28	48%	27	42%
	Nicht zutreffend	46	38%	19	33%	27	42%

Kognitive Techniken:

Specific Probing.

Befunde:

In Frage 50 wurde nur Punkt C untersucht, um zu verstehen, an welche Arten von Produktions- oder Leistungszielen die Befragten bei der Beantwortung dieses Punktes dachten.

Im Vereinigten Königreich beantworten Selbständige und Angestellte diese Frage unterschiedlich. Etwa die Hälfte aller Arbeitnehmer stimmt zu, dass das Tempo ihrer Arbeit von numerischen Produktions- oder Leistungszielen abhängt, während ein Drittel dies nicht zutrifft und 15 % meinen, dass dieser Punkt für sie nicht zutrifft. Im Gegensatz dazu beantworten bei den Selbständigen im Vereinigten Königreich nur 13% diese Frage mit Ja, während die Hälfte der Befragten mit Nein antwortet und ein Drittel der Meinung ist, dass dieser Punkt für sie nicht zutrifft.

In Deutschland und Polen hingegen sind stabile 15-20% aller Befragten der Meinung, dass diese Aussage für sie nicht zutrifft, und zwar sowohl für Arbeitnehmer als auch für Selbständige.

In Deutschland stimmen die Arbeitnehmer eher zu, dass ihre Arbeit von Produktions- und Leistungszielen abhängt, als dass sie anderer Meinung sind; bei den Selbständigen ist das Gegenteil der Fall. In Polen geben abhängig Beschäftigte und Selbständige identische Antworten auf diese Frage, wobei mehr als die Hälfte aller Befragten zustimmen, dass dies der Fall ist.

Die Art der von den Befragten genannten Ziele kann in mehrere unterschiedliche Kategorien unterteilt werden (siehe Tabelle 2). Die Einhaltung von Fristen oder ein bestimmtes erforderliches Arbeitstempo werden von 20% (n=31) der Befragten genannt, die mit Ja antworteten – dies wird von Selbständigen etwas häufiger genannt als von Angestellten. Verkaufsbezogene Ziele werden von 14% genannt (n=22). Andere numerische Ziele, wie Produktionszahlen, Aufträge oder allgemeine KPIs werden von 29% (n=45) genannt – diese werden mit größerer Wahrscheinlichkeit von den Angestellten genannt. Aber auch allgemeine Ziele, wie "die Arbeit erledigen" und andere Ziele, die nicht unbedingt als numerisch bezeichnet werden können, werden von 32% (n=50) der Befragten genannt.

Die Unterschiede im Antwortverhalten können eine Folge der Übersetzung sein. Der englische Fragebogen spricht von "numerischen" Zielen – die polnische Übersetzung von "quantitativen" Zielen und die deutsche von "gesetzten" oder "vordefinierten" Zielen. Dementsprechend nannten deutsche und polnische Befragte als Antwort auf die Sondierungsfragen weitere Beispiele für "targets" (Anzahl der genannten Beispiele: UK 39; DE 54; PL 55).

Beispiele für Fristen / arbeitstempobezogene numerische Ziele:

- „Ich muss Fristen einhalten.“⁹⁸ (R13UK, Selbständiger)
- „Pünktlich ernten und liefern.“⁹⁹ (R315PL, Selbständiger)
- „Ich muss mich an Fristen halten, egal ob sie vom Gesetz oder vom Kunden gefordert werden.“¹⁰⁰ (R371DE, Selbständiger)
- „Anrufbearbeitungszeiten.“¹⁰¹ (R83UK, Angestellter)

⁹⁸ "I have to stick to deadlines" (R13UK, self-employed)

⁹⁹ "Harvesting and delivering on time" (R315PL, self-employed)

¹⁰⁰ "I have to stick to deadlines, whether they are required by the law or by the client" (R371DE, self-employed)

¹⁰¹ "Call handling times" (R83UK, employee)

Beispiele für verkaufs- und umsatzbezogene Ziele:

- „Umsatzziele.“¹⁰² (R71UK, Mitarbeiter)
- „Kommissionen.“¹⁰³ (R378UK, Angestellter)
- „Verantwortung für die Einnahmen.“¹⁰⁴ (R325DE, Selbständiger)

Beispiele für andere numerische Ziele:

- „Eine Fabrik, in der wir am Fließband arbeiten.“¹⁰⁵ (R367DE, Angestellter)
- „Erfüllung der Caseload-Ziele.“¹⁰⁶ (R247UK, Angestellter)
- „Die Menge der Bestellungen und Reparaturen.“¹⁰⁷ (R594PL, Selbständiger)

Tabelle 2. Von den Befragten genannte Produktions-/Leistungsziele.

	Gesamt		Angestellt		Selbstständig	
	n	%	n	%	n	%
Basis: ja	155	100%	91	100%	64	100%
Termin-/Arbeitstempo bezogen	31	20%	15	16%	16	25%
Verkaufsbezogen	22	14%	13	14%	9	14%
Andere numerische Ziele	45	29%	30	33%	15	23%
Nicht-numerische Ziele	50	32%	30	33%	20	31%

Beispiele für andere Ziele:

- „Sich um die Kunden kümmern.“¹⁰⁸ (R85PL, Angestellter)
- „Meinen Kunden bei Laune halten.“¹⁰⁹ (R232UK, Selbständiger)
- „Fertigstellung der Software, die ich entwickle.“¹¹⁰ (R352DE, Selbständiger)

Mehrere Befragte, die mit "nein" oder "nicht zutreffend" antworten, geben jedoch an, dass sie keine numerischen oder Produktionsziele haben, weil sie keine Produkte herstellen oder nicht für den Verkauf verantwortlich sind:

- „Ich arbeite nicht an einem Fließband.“¹¹¹ (R1199PL, Selbständiger)
- „Verkaufsziele – nicht anwendbar.“¹¹² (R187UK, Selbständiger)

¹⁰² "Sales targets" (R71UK, employee)

¹⁰³ "Commissions" (R378UK, employee)

¹⁰⁴ "Responsibility for revenue" (R325DE, self-employed)

¹⁰⁵ "A factory in which we work at the assembly line" (R367DE, employee)

¹⁰⁶ "Meeting caseload targets" (R247UK, employee)

¹⁰⁷ "The amount of orders and repairs" (R594PL, self-employed)

¹⁰⁸ "Taking care of customers" (R85PL, employee)

¹⁰⁹ "Keeping my customer happy" (R232UK, self-employed)

¹¹⁰ "Finishing the software that I am developing" (R352DE, self-employed)

¹¹¹ "I do not work at an assembly line" (R1199PL, self-employed)

¹¹² "Sales targets- not applicable" (R187UK, self-employed)

Empfehlungen

Frage: Keine Änderungen empfohlen.

Item C: Der Begriff "numerische Produktionsziele oder Leistungsziele" wird in den getesteten Sprachen nicht einheitlich übersetzt. Daher können Unterschiede in den Antworten auf Unterschiede in der Übersetzung zurückzuführen sein. Professionelle Translatoren sollten sich damit im Detail befassen. Dann sollte den Befragten unabhängig von der Übersetzung eine klare Definition des Begriffs gegeben werden, um ihnen die Entscheidung zu erleichtern, ob die Aussage auf sie zutrifft oder nicht. Gegenwärtig scheinen klare Fälle wie z.B. verkaufsbezogene Ziele von den meisten Befragten richtig beantwortet zu werden. Die Fristen scheinen bereits weniger klar zu sein, und andere Ziele werden nach dem Verständnis der einzelnen Befragten sortiert.

Item D: Die Übersetzung von Punkt D sollte ebenfalls von professionellen Übersetzern überprüft werden.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

Q54. Autonomie (OP & CI)

Englische Version:

Q54. Are you able to choose or change...

	Yes	No	Don't know	Refusal
A. your order of tasks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. your methods of work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. your speed or rate of work	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Deutsche Version:

Q54. Können Sie sich Folgendes aussuchen bzw. ändern?

	Ja	Nein	Weiß nicht	Verweigert
A. Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsrhythmus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Polnische Version:

Q54. Czy ma Pan(i) możliwość wyboru lub zmiany...?

	Tak	Nie	Nie wie	Odmowa
A. kolejności wykonywania swoich obowiązków	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. sposobu wykonywania swojej pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C. szybkości lub tempa pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Online Probing

Häufigkeitsverteilung (UK: n=120; DE: n=123; PL: n=122)

UK (n=120)		Gesamt		Angestellt		Selbstständig	
		n	%	n	%	n	%
A. Ihre Reihenfolge der Aufgaben	Ja	98	82%	46	77%	52	87%
	Nein	22	18%	14	23%	8	13%
B. Ihre Arbeitsmethoden	Ja	83	69%	32	53%	51	85%
	Nein	37	31%	28	47%	9	15%
C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsaufwand	Ja	94	78%	42	70%	52	87%
	Nein	26	22%	18	30%	8	13%

DE (n=123)		Gesamt		Angestellt		Selbstständig	
		n	%	n	%	n	%
A. Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben	Ja	97	79%	43	68%	54	90%
	Nein	26	21%	20	32%	6	10%
B. Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe	Ja	108	88%	52	83%	56	93%
	Nein	15	12%	11	17%	4	7%
C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsaufwand	Ja	103	84%	47	75%	56	93%
	Nein	20	16%	16	25%	4	7%

PL (n=122)		Gesamt		Angestellt		Selbstständig	
		n	%	n	%	n	%
A. Ihre Reihenfolge der Aufgaben	Ja	95	78%	44	76%	51	80%
	Nein	27	22%	14	24%	13	20%
B. Ihre Arbeitsmethoden	Ja	82	67%	33	57%	49	77%
	Nein	40	33%	25	43%	15	23%
C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsaufwand	Ja	93	76%	42	72%	51	80%
	Nein	29	24%	16	28%	13	20%

Kognitive Techniken:

Specific Probing.

Befunde:

In allen Ländern antworten Selbstständige häufiger, dass sie die Reihenfolge ihrer Aufgaben, Methoden und auch die Geschwindigkeit ihrer Arbeit wählen oder ändern können. Die Mehrheit aller Befragten stimmt diesen Punkten jedoch zu, was auf einen positiven Entscheidungsspielraum hindeutet.

In Frage 54a wurden Item A und Item B untersucht, um ein besseres Verständnis dafür zu erhalten, wie die Befragten beide Items interpretieren und ob sich die Interpretationen zwischen abhängig Beschäftigten und Selbständigen unterscheiden.

Item A: "Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben"

Auf die Frage, warum sie ihre Antworten zu diesem Punkt ausgewählt haben, argumentieren die Befragten in mehreren Punkten.

Diejenigen, die angeben, dass sie die Reihenfolge ihrer Aufgaben wählen oder ändern können, argumentieren vorwiegend damit, dass ihre Arbeit ein gewisses Maß an Autonomie beinhaltet (etwa 70% der Fälle in jedem Land). Diese Befragten denken bei der Beantwortung dieses Punktes an ihre Arbeit im Allgemeinen und nicht so sehr an spezifische Aufgaben und Aktivitäten. Daher reichen die tatsächlichen Arbeitsplätze dieser Befragten vom Zimmermädchen (R139PL) bis zum selbständigen Filmemacher (R192UK):

- „Ich arbeite als Zimmermädchen. Es liegt also an mir, ob ich zuerst das Zimmer, das Bad oder die Terrasse putze.“¹¹³ (R139PL)
- „Ich mache Filme. Wenn ich mich im Prozess des Schnitts befinde und gebeten werde, etwas anderes zu drehen, gebe ich dem Dreh normalerweise den Vorrang und verzögere den Schnitt.“¹¹⁴ (R192UK)
- „Ich habe mehrere Aufgaben zu erledigen, und es liegt an mir zu entscheiden, welche ich zuerst erledigen muss. Die Reihenfolge ist nicht relevant, es ist nur wichtig, die Dinge zu erledigen.“¹¹⁵ (R56DE)

Diese Argumentation wird von Arbeitnehmern und Selbständigen gleichermaßen häufig angeführt.

Eine andere Argumentation derjenigen, die mit "ja" auf Punkt A antworten, ist, dass die Reihenfolge der Aufgaben von der Dringlichkeit oder Priorität einer bestimmten Aufgabe abhängt. Diese Argumentation kommt in etwa 5% der Fälle in jedem Land vor und wird meistens von den selbständigen Befragten gegeben:

- „Dringende Angelegenheiten werden zuerst behandelt.“¹¹⁶ (R406DE)
- „Ich gebe dem Vorrang, was am schnellsten abgeschlossen werden muss.“¹¹⁷ (R184UK)
- „Hängt von der Dringlichkeit ab.“¹¹⁸ (R1206PL)

Befragte, die angeben, dass sie nicht in der Lage sind, die Reihenfolge ihrer Aufgaben zu wählen oder zu ändern, argumentieren meist, dass ihre Arbeit es erfordert, dass sie Aufgaben nach einem bestimmten Zeitplan erledigen (etwa 12% bis 18% der Fälle in jedem Land):

- „Ich muss einem Dienstplan folgen.“¹¹⁹ (R83DE)

¹¹³ "I work as a chambermaid. So it is up to me whether I first clean the room, the bathroom, or the patio." (R139PL)

¹¹⁴ "I make films. If I am in the process of an edit and am asked to shoot something else, I'll usually prioritise the shoot and delay the edit." (R192UK)

¹¹⁵ "I have several tasks to do and it is up to me to decide which to complete first. The order is not relevant, it is only important to get things done." (R56DE)

¹¹⁶ "Urgent matters are dealt with first." (R406DE)

¹¹⁷ "I give priority to what needs completing the fastest." (R184UK)

¹¹⁸ "Depends on the urgency." (R1206PL)

- „Wir haben Produktionspläne, die folgen werden.“¹²⁰ (R20UK)
- „Ich arbeite an einem Fließband. Daher ist es natürlich nicht möglich, die Reihenfolge der Aufgaben zu ändern. Wenn ich z.B. Schachteln zusammenkleben muss, kann ich nicht zuerst die Deckel schließen und danach die Innenseite zusammenkleben.“¹²¹ (R104PL)

Überraschenderweise wird diese Erklärung nicht nur von Arbeitnehmern, sondern auch von Selbständigen gegeben (DE: 2 Befragte, UK: 4 Befragte, PL: 9 Befragte). Es scheint, dass diese Befragten den Punkt nicht so interpretieren, dass er sich auf das allgemeine Maß an Autonomie in ihrer Arbeit bezieht, sondern auf eine eher spezifische Aufgabe oder spezifische Arbeitsbedingungen:

- „Ich muss im Vorfeld einen Arbeitsplan entwerfen und mich dann bei der Ausführung daran halten.“¹²² (R352DE)
- „Sie können nichts ändern, sonst würden Sie nicht verkaufen.“¹²³ (R196UK)
- „Die Reihenfolge ist durch das Gesetz und die technischen Anforderungen streng festgelegt.“¹²⁴ (R98PL; Beklagter installiert Glasfasernetze)
- „In der Landwirtschaft kann man nicht von hinten nach vorne beginnen.“¹²⁵ (R202PL)

Ein weiteres überraschendes Ergebnis ist, dass vier Befragte (DE: 2, UK: 2), die als (Vorschul-)Lehrerinnen und Lehrer arbeiten, angeben, dass sie nicht in der Lage sind, die Reihenfolge ihrer Aufgaben zu ändern, sondern dass die Reihenfolge von den Lehrplänen oder den Schülerinnen und Schülern diktiert wird:

- „Ich arbeite mit Kindern. Sie brauchen einen festen Zeitplan, der ihnen ein Gefühl der Sicherheit vermittelt.“¹²⁶ (R68DE)
- „Der Lehrplan und das Kind diktieren die Reihenfolge.“¹²⁷ (R247DE)
- „Gebunden an den Lehrplan.“¹²⁸ (R24UK)
- „Der Tag hängt vom Stundenplan des Klassenzimmers ab – er kann nicht geändert werden.“¹²⁹ (R37UK)

Schließlich argumentieren einige wenige Befragte in jedem Land (DE: 4, UK: 3, PL: 1), dass die Reihenfolge ihrer Aufgaben von ihren Kunden abhängt. Diese Erklärung wird sowohl von Arbeitnehmern als auch von Selbständigen gegeben:

¹¹⁹ "I have to follow a duty roster." (R83DE)

¹²⁰ "We have production plans to follow." (R20UK)

¹²¹ "I work at an assembly line. So, of course, it is not possible to change the order of tasks. For example, when I have to glue boxes together, I cannot close the lids first and glue the inside together afterwards." (R104PL)

¹²² "I have to design a working plan beforehand and then stick to it when carrying it out." (R352DE)

¹²³ "You can't change anything or you wouldn't sell." (R196UK)

¹²⁴ "The order is strictly determined by law and by the technical requirements." (R98PL; Respondent installs fiber-optic networks)

¹²⁵ "In farming, you can't start from back to front." (R202PL)

¹²⁶ "I work with children. They require a fixed schedule which gives them a feeling of security." (R68DE)

¹²⁷ "The curriculum and the child dictate the order." (R247DE)

¹²⁸ "Bound by the curriculum." (R24UK)

¹²⁹ "The day depends on the classroom timetable – no changing it around." (R37UK)

- „Wenn ein Kunde Hilfe braucht, dann muss alles andere warten. Der Kunde steht immer an erster Stelle.“¹³⁰ (R75DE; Angestellter)
- „Sie wird von den Kunden diktiert.“¹³¹ (R37UK; Selbständiger)

Es ist wichtig zu beachten, dass zwei dieser acht Befragten zu Punkt A mit "ja" antworten, während die anderen sechs Befragten mit "nein" antworteten. Daher liegt bei der Interpretation dieses Punktes der Schwerpunkt der ersten beiden Befragten darauf, ob sich ihre Reihenfolge der Aufgaben von Zeit zu Zeit ändert, während der Schwerpunkt der letzten sechs Befragten darauf liegt, ob sie die Reihenfolge "nach Belieben" wählen oder ändern können.

Item B: "Das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe"

Interessanterweise geben deutlich mehr deutsche Befragte an, dass sie ihre Arbeitsmethoden wählen oder ändern können (ca. 90%) als britische und polnische Befragte (jeweils ca. 70%). Ein genauerer Blick auf die Antwortverteilung zeigt, dass dieser Unterschied vor allem darauf zurückzuführen ist, dass Arbeitnehmer in Deutschland wesentlich häufiger mit "Ja" antworten (83%) als Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich (53%) und in Polen (57%). Es scheint, dass der Begriff "Arbeitsmethoden" von den Befragten in Deutschland etwas anders interpretiert wird als von den Befragten in den beiden anderen Ländern. Da das Verständnis dieses Begriffs in dieser Studie nicht direkt untersucht wurde, sollte diese Frage idealerweise in dem bevorstehenden kognitiven Präsenztest weiter untersucht werden.

Ähnlich wie bei Punkt A argumentieren diejenigen, die angeben, dass sie ihre Arbeitsmethoden wählen oder ändern können, meistens damit, dass ihre Arbeit ein gewisses Maß an Autonomie beinhaltet (etwa 90% der Fälle in jedem Land). Auch hier denken diese Befragten bei der Beantwortung von Punkt B über ihre Arbeit im Allgemeinen nach und nicht so sehr über spezifische Aufgaben und Aktivitäten:

- „Ich bin frei zu entscheiden, wie ich die Dinge tue.“¹³² (R105DE)
- „Ich kann arbeiten, wie es mir gefällt, da ich der Eigentümer des Unternehmens bin.“¹³³ (R44PL)
- „Ähnlich wie bei der vorherigen Antwort: Wenn ich einen schnelleren/effizienteren Weg finde, eine Aufgabe zu erledigen, werde ich dies tun. Nicht eingeschränkt.“¹³⁴ (R8UK)

Diese Argumentation wird etwas häufiger von den befragten Selbständigen als von den Angestellten geliefert.

Wiederum ähnlich wie bei Punkt A argumentieren von denjenigen, die Punkt B mit "ja" beantworten, einige wenige Selbständige, dass ihre Arbeitsmethode von der Dringlichkeit oder Priorität einer bestimmten Arbeit abhängt. Diese Argumentation wird jedoch nur von insgesamt acht Befragten vorgebracht (DE: 6, UK: 1, PL: 1).

¹³⁰ "If a client needs some help, then everything else has to wait. The client always comes first."
(R75DE; employee)

¹³¹ "It is dictated by the clients." (R37UK; self-employed)

¹³² "I am free to decide how I do things." (R105DE)

¹³³ "I can work how I like as I am the owner of the company." (R44PL)

¹³⁴ "Similar to previous answer, if I find a quicker/more efficient way of doing a task I will do this. Not restricted." (R8UK)

Die Erklärungen derer, die auf Punkt B mit "nein" antworten, ähneln auch sehr denen, die bereits für Punkt A dokumentiert sind. Die meisten Befragten argumentieren, dass sie bestimmte Verfahren oder Richtlinien befolgen müssen (etwa 65 % der Fälle in jedem Land):

- „Es gibt festgelegte Prozesse.“¹³⁵ (R139DE)
- „Wir müssen strenge Richtlinien befolgen.“¹³⁶ (R88UK)
- „Die Verfahren sind klar definiert und das System parametrisiert.“¹³⁷ (R72PL)

Überraschenderweise wird diese Erklärung wiederum nicht nur von den Arbeitnehmern, sondern auch von den selbständigen Befragten gegeben (DE: 1, UK: 6, PL: 7). Es scheint, dass diese Befragten den Punkt nicht so interpretieren, dass er sich auf das allgemeine Maß an Autonomie in ihrer Arbeit bezieht, sondern auf eine eher spezifische Aufgabe oder spezifische Arbeitsbedingungen:

- „Ich könnte die Art und Weise, wie ich Dokumente übersetze, nicht ändern.“¹³⁸ (R13UK)
- „Wenn wir Blumen züchten, müssen wir uns an ein bestimmtes Muster halten. Dünger, Antimykotika, es ist wichtig, dass nichts übersehen wird.“¹³⁹ (R98PL)

Schließlich argumentieren vier Befragte (DE: 2, PL: 2), dass ihre Arbeitsmethode von ihren Klienten abhängt. Diese Erklärung wird sowohl von Arbeitnehmern als auch von Selbständigen gegeben:

- „Die Methoden werden in der Regel von den Klienten bestimmt.“¹⁴⁰ (R272DE; Arbeitnehmer)
- „Der Kunde entscheidet, wie eine Aufgabe erledigt wird.“¹⁴¹ (R268PL; Selbständiger)

Im Gegensatz zu Punkt A geben jedoch alle diese vier Befragten an, dass sie nicht in der Lage sind, ihre Arbeitsmethoden zu wählen oder zu ändern

Kognitive Interviews

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

Q54. Sind Sie in der Lage zu wählen oder zu ändern...		DE	PL
A. Die Reihenfolge Ihrer Aufgaben	Ja	14	13
	Nein	2	3
	Weiß nicht	-	-
	Antwort verweigert	-	-
B. Das Vorgehen bei der Erledigung einer Auf-	Ja	14	13
	Nein	1	2

¹³⁵ "There are set processes." (R139DE)

¹³⁶ "We have to follow strict guidelines." (R88UK)

¹³⁷ "The procedures are clearly defined and the system parameterized." (R72PL)

¹³⁸ "I could not change the way I translate documents." (R13UK)

¹³⁹ "When we grow flowers, we have to stick to a specific pattern. Fertilizer, antifungal agents, it is important that nothing is overlooked." (R98PL)

¹⁴⁰ "The methods are usually determined by the clients." (R272DE; employee)

¹⁴¹ "The client decides how a task is done." (R268PL; self-employed)

gabe	<i>Weiß nicht</i>	1	-
	<i>Antwort verweigert</i>	-	1
C. Ihr Arbeitstempo oder Ihren Arbeitsaufwand	Ja	14	12
	Nein	2	4
	<i>Weiß nicht</i>	-	-
	<i>Antwort verweigert</i>	-	-

Kognitive Techniken:

Paraphrasing, General/Elaborative Probing, Specific Probing.

Befunde:

Diese Frage wurde im kognitiven Online-Pretest zur Beurteilung der Unterschiede zwischen abhängig Beschäftigten und Selbständigen gestellt. Es wurde beschlossen, dass diese Unterschiede und weitere damit zusammenhängende Fragen in den kognitiven Interviews von Angestellter zu Angestellter vertieft werden sollten.

Wie im Online-Pretest antworteten die meisten Befragten auf alle drei Items positiv, wobei nur zwei Befragte in Deutschland und drei bis vier in Polen für jede Aussage nicht mit "Ja" antworteten. In fast allen Fällen handelte es sich um berufstätige Befragte.

Verständnis und Differenzierung von Gegenständen

Das Verständnis des zweiten Punktes und des Begriffs "Methoden" wurde erforscht. Die deutsche Übersetzung in "Vorgehen" ist der Übersetzung des ersten Punktes "Reihenfolge" ziemlich ähnlich.

Sowohl bei den deutschen als auch bei den polnischen Befragten ergeben sich Unterschiede im Verständnis nicht aus dem Beschäftigungsstatus als solchem (d.h. abhängig beschäftigt versus selbständig, oder typische versus atypische Beschäftigungssituation), sondern aus den individuellen Arbeitssettings. Assoziationen beziehen sich häufig auf zeitliche, organisatorische oder prozedurale Aspekte oder auf die Reihenfolge.

Die Befragten gaben Definitionen des Begriffs "Arbeitsmethoden" mit Leichtigkeit an und nennen Beispiele aus dem Arbeitsumfeld:

- „Kompetenzerhaltung.“¹⁴² (DE03)
- „Bestimmung des Tagesablaufs und -rhythmus durch/für sich selbst.“¹⁴³ (DE04)
- „Erstellung einer Prioritätenliste und deren Ausführung nach Wichtigkeit.“¹⁴⁴ (DE05)

Die Befragten verwechseln die Dimensionen in ihren Erklärungen jedoch häufig. Das bedeutet, dass sie ein korrektes Verständnis des Methodenbegriffs demonstrieren, in der Regel aber Aspekte hinzufügen, die sich auf die Reihenfolge ihrer Aufgaben und/oder ihr Arbeitstempo beziehen:

¹⁴² "maintaining competence" (DE03)

¹⁴³ "determination of the daily routine and rhythm by/for yourself" (DE04)

¹⁴⁴ "creating a priority list and executing them according to importance" (DE05)

- „Ich kann entscheiden, welche Schritte notwendig sind. Ich kann entscheiden, wie diese Schritte durchgeführt werden. Und ich kann entscheiden, wann diese Schritte durchgeführt werden.“¹⁴⁵ (DE01)
- „Nun, die Arbeit, die ich in meiner Firma mache – die meisten Leute, selbst dort, wo ich arbeite, wissen nicht, wie man das macht. Das gibt mir also die Möglichkeit zu wählen, wie ich arbeite. Ich kann sagen, das dauert so und so lange, weil das niemand überprüfen kann.“¹⁴⁶ (DE06)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Begriff "Arbeitsmethoden" eindeutig mit der Reihenfolge der Aufgaben und auch dem Arbeitstempo zusammenhängt, wobei einige Befragte diese Aspekte besser unterscheiden als andere.

Antwortoptionen

Sowohl in Polen als auch in Deutschland lehnte ein Befragter die Beantwortung von Punkt B mit der Begründung ab, er könne sich nicht entscheiden. Diese Befragten wollten eine Antwortmöglichkeit "teilweise" oder "halb/halb" haben. Diese Befragten erklären, warum sie eine Kategorie "dazwischen" benötigen würden:

- „Manchmal wird sie vom Arbeitgeber, dem vordefinierten Standard, Bedingungen auferlegt, und ich kann das nicht ändern, aber manchmal kann ich entscheiden, was ich für die Gruppe für besser halte, und mich an die Bedingungen anpassen, die wir haben.“¹⁴⁷ (PL02)
- „Es gibt Aufgaben, die ich bekomme, die eine sehr klare Methode und Vorgehensweise haben, was ich tun soll und wie. Und dann gibt es Aufgaben, die mir die Wahl lassen, und ich entscheide, wie ich vorgehe.“¹⁴⁸ (DE11)

In Polen reagierte fast die Hälfte der Befragten spontan auf die Fragen und sagte, es sei schwierig, eine kategorische, binäre Antwort zu geben, da die Situationen unterschiedlich seien. Neun Befragte in Polen (PL02, PL03, PL05, PL06, PL08, PL09, PL11, PL14) geben ausdrücklich an, dass eine Skala verwendet werden sollte, um eine differenzierte Antwort zu geben.

- „Eine Skala würde die Realität besser widerspiegeln.“¹⁴⁹ (PL12)

In Deutschland geben zehn von 16 Befragten an, dass die Antwortkategorie sehr gut, gut, ok ist, oder gaben an, dass keine Kategorie fehlt. Drei Befragte (DE03, DE11, DE16) vermissen explizit eine dritte Kategorie "teilweise". Weitere drei Befragte (DE02, DE05, DE14) würden diese Frage lieber offen beantworten.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die meisten Befragten "ja" als Antwortkategorie wählen, weil sie diese Antwort für geeigneter halten, wenn sie das Gefühl haben, dass sie "manchmal" oder "oft"

¹⁴⁵ "I can decide which steps are necessary. I can decide how these steps are carried out. And I can decide when these steps are carried out" (DE01)

¹⁴⁶ "Well, the job that I do in my company – most people even where I work don't know how to do that. So that gives me the possibility to choose how I work. I can say, this takes so and so long, because no one can check that" (DE06)

¹⁴⁷ "Sometimes it is imposed by employer, the predefined standard, conditions and I cannot change that, but sometimes I can decide on what I believe is better for the group and adjust to conditions we have" (PL02)

¹⁴⁸ "There are tasks that I receive that have a very clear method and procedure, what I am to do and how. And then there are tasks that give me the choice, and I decide how to proceed" (DE11)

¹⁴⁹ "A scale would better reflect reality" (PL12)

ihre Reihenfolge oder Aufgaben, Arbeitsmethoden oder ihr Tempo beeinflussen können. Ein "Nein" als Antwort wird nur dann gegeben, wenn sie in dieser Hinsicht "absolut kein Mitspracherecht" haben.

Andere Ergebnisse

Ein Befragter bezieht sich bei der Beantwortung der Frage ständig sowohl auf seine bezahlte Haupt- als auch auf seine Nebentätigkeit (DE14). Dies ist ein Beispiel dafür, dass die Befragten vergessen, sich nur auf die bezahlte Haupttätigkeit zu konzentrieren. Ein anderer Befragter (DE05) prüft gemeinsam mit dem Interviewer, ob er sich auf seine bezahlte Haupttätigkeit beziehen sollte.

Empfehlungen

Frage: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien: Wir empfehlen die Verwendung einer 5-stufigen Antwortmöglichkeit, die von "immer" bis "mehr als die Hälfte der Zeit", "etwa die Hälfte der Zeit", "weniger als die Hälfte der Zeit", "nie" reicht. Auf diese Weise bleibt es möglich, zwischen Befragten zu unterscheiden, deren Arbeit ein hohes und ein niedriges Maß an Autonomie gewährt.

Online Probing

Häufigkeitsverteilung (UK: n=120; DE: n=123; PL: n=122)

UK (n=120)		Gesamt		Angestellt		Selbstständig	
		n	%	n	%	n	%
A. Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie	Immer	27	23%	14	23%	13	22%
	Die meiste Zeit	25	21%	20	33%	5	8%
	Manchmal	24	20%	19	32%	5	8%
	Selten	4	3%	2	3%	2	3%
	Niemals	4	3%	2	3%	2	3%
	Nicht zutreffend	36	30%	3	5%	33	55%
C. Sie werden gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden	Immer	18	15%	8	13%	10	17%
	Die meiste Zeit	29	24%	21	35%	8	13%
	Manchmal	22	18%	17	28%	5	8%
	Selten	6	5%	5	8%	1	2%
	Niemals	13	11%	6	10%	7	12%
	Nicht zutreffend	32	27%	3	5%	29	48%
D. Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe Ihrer Abteilung oder Firma/ Organisation beteiligt	Immer	34	28%	12	20%	22	37%
	Die meiste Zeit	22	18%	12	20%	10	17%
	Manchmal	23	19%	19	32%	4	7%
	Selten	12	10%	11	18%	1	2%
	Niemals	6	5%	4	7%	2	3%
	Nicht zutreffend	23	19%	2	3%	21	35%
E. Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl der Arbeitskollegen, mit denen Sie zusammenarbeiten	Immer	25	21%	8	13%	17	28%
	Die meiste Zeit	15	13%	9	15%	6	10%
	Manchmal	12	10%	9	15%	3	5%
	Selten	11	9%	8	13%	3	5%
	Niemals	25	21%	23	38%	2	3%
	Nicht zutreffend	32	27%	3	5%	29	48%
F. Sie können eine Pause machen, wenn Sie möchten	Immer	64	53%	19	32%	45	75%
	Die meiste Zeit	23	19%	17	28%	6	10%
	Manchmal	19	16%	12	20%	7	12%
	Selten	2	2%	1	2%	1	2%
	Niemals	11	9%	11	18%	0	0%
	Nicht zutreffend	1	1%	0	0%	1	2%
G. Sie haben genug Zeit, um die Arbeit zu erledigen	Immer	30	25%	11	18%	19	32%
	Die meiste Zeit	44	37%	23	38%	21	35%
	Manchmal	30	25%	17	28%	13	22%
	Selten	10	8%	5	8%	5	8%
	Niemals	5	4%	4	7%	1	2%
	Nicht zutreffend	1	1%	0	0%	1	2%

DE (n=123)		Gesamt		Angestellt		Selbstständig	
		n	%	n	%	n	%
A. Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie	Immer	26	21%	17	27%	9	15%
	Die meiste Zeit	34	28%	21	33%	13	22%
	Manchmal	24	20%	19	30%	5	8%
	Selten	6	5%	3	5%	3	5%
	Niemals	2	2%	1	2%	1	2%
	Nicht zutreffend	31	25%	2	3%	29	48%
C. Sie werden gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden	Immer	22	18%	7	11%	15	25%
	Die meiste Zeit	22	18%	14	22%	8	13%
	Manchmal	21	17%	18	29%	3	5%
	Selten	8	7%	6	10%	2	3%
	Niemals	16	13%	10	16%	6	10%
	Nicht zutreffend	34	28%	8	13%	26	43%
D. Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe in Ihrer Abteilung oder Organisation beteiligt	Immer	43	35%	15	24%	28	47%
	Die meiste Zeit	22	18%	14	22%	8	13%
	Manchmal	16	13%	14	22%	2	3%
	Selten	7	6%	7	11%	0	0%
	Niemals	9	7%	6	10%	3	5%
	Nicht zutreffend	26	21%	7	11%	19	32%
E. Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl Ihrer Arbeitskollegen	Immer	37	30%	7	11%	30	50%
	Die meiste Zeit	7	6%	3	5%	4	7%
	Manchmal	12	10%	11	17%	1	2%
	Selten	12	10%	11	17%	1	2%
	Niemals	27	22%	23	37%	4	7%
	Nicht zutreffend	28	23%	8	13%	20	33%
F. Sie können eine Pause machen, wenn Sie möchten	Immer	55	45%	15	24%	40	67%
	Die meiste Zeit	26	21%	16	25%	10	17%
	Manchmal	17	14%	11	17%	6	10%
	Selten	8	7%	7	11%	1	2%
	Niemals	12	10%	11	17%	1	2%
	Nicht zutreffend	5	4%	3	5%	2	3%
G. Sie haben genug Zeit, um die Arbeit zu erledigen	Immer	40	33%	16	25%	24	40%
	Die meiste Zeit	56	46%	31	49%	25	42%
	Manchmal	18	15%	8	13%	10	17%
	Selten	7	6%	6	10%	1	2%
	Niemals	1	1%	1	2%	0	0%
	Nicht zutreffend	1	1%	1	2%	0	0%

PL (n=122)		Total		Employed		Self-employed	
		n	%	n	%	n	%
A. Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie	Immer	24	20%	8	14%	16	25%
	Die meiste Zeit	24	20%	12	21%	12	19%
	Manchmal	39	32%	29	50%	10	16%
	Selten	10	8%	5	9%	5	8%
	Niemals	2	2%	2	3%	0	0%
	Nicht zutreffend	23	19%	2	3%	21	33%
C. Sie werden gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden	Immer	26	21%	10	17%	16	25%
	Die meiste Zeit	21	17%	9	16%	12	19%
	Manchmal	31	25%	23	40%	8	13%
	Selten	19	16%	13	22%	6	9%
	Niemals	2	2%	0	0%	2	3%
	Nicht zutreffend	23	19%	3	5%	20	31%
D. Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe in Ihrer Abteilung oder Organisation beteiligt	Immer	30	25%	10	17%	20	31%
	Die meiste Zeit	20	16%	9	16%	11	17%
	Manchmal	32	26%	24	41%	8	13%
	Selten	15	12%	8	14%	7	11%
	Niemals	1	1%	0	0%	1	2%
	Nicht zutreffend	24	20%	7	12%	17	27%
E. Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl Ihrer Arbeitskollegen	Immer	45	37%	14	24%	31	48%
	Die meiste Zeit	18	15%	8	14%	10	16%
	Manchmal	26	21%	19	33%	7	11%
	Selten	10	8%	6	10%	4	6%
	Niemals	4	3%	4	7%	0	0%
	Nicht zutreffend	19	16%	7	12%	12	19%
F. Sie können eine Pause machen, wenn Sie möchten	Immer	64	52%	20	34%	44	69%
	Die meiste Zeit	25	20%	14	24%	11	17%
	Manchmal	15	12%	10	17%	5	8%
	Selten	10	8%	7	12%	3	5%
	Niemals	5	4%	4	7%	1	2%
	Nicht zutreffend	3	2%	3	5%	0	0%
G. Sie haben genug Zeit, um die Arbeit zu erledigen	Immer	34	28%	14	24%	20	31%
	Die meiste Zeit	49	40%	19	33%	30	47%
	Manchmal	25	20%	18	31%	7	11%
	Selten	7	6%	2	3%	5	8%
	Niemals	6	5%	4	7%	2	3%
	Nicht zutreffend	1	1%	1	2%	0	0%

Kognitive Techniken:

Specific Probing.

Befunde:

Generell fällt auf, wie viele Befragte die Antwortkategorie „nicht zutreffend“ wählen, wenn sie explizit angegeben wird. Das Design des Online-Pretests unterscheidet sich in dieser Hinsicht von der eigentlichen Face-to-Face-Umfrage. Dies wurde absichtlich so durchgeführt, um die Angemessenheit der Items für verschiedene Teilpopulationen (d.h. Selbständige versus abhängig Beschäftigte, aber auch branchenübergreifend) zu analysieren. Bei mehreren Items deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Befragten Schwierigkeiten haben, die Items auf ihre Arbeitssituation anzuwenden. Wenn auch nicht so auffällig, gilt dies auch für die Fragen 50 und 89 und möglicherweise auch für andere Fragen, die nicht Teil des Online-Pretests waren. Auf der Grundlage der aktuellen Daten ist unklar, wie die Befragten diese Fragen beantworten würden, wenn die Kategorie „nicht zutreffend“ nicht explizit angegeben wäre, aber die Items nicht auf sie zutreffen. Dies ist ein Aspekt, der es wert ist, im kommenden Face-to-Face-Kognitiv-Pretest untersucht zu werden.

Die folgenden Analysen auf Item-Ebene liefern detailliertere Erklärungen darüber, wie die Teilnehmer zu ihrer Antwortwahl kamen.

In Frage 61 wurden Item A, Item C, Item D, Item E und Item G untersucht, um ein besseres Verständnis dafür zu erhalten, woran die Befragten bei der Beantwortung dieser Items denken.

Item A: "Ihre Kollegen helfen Ihnen und unterstützen Sie"

Self-employed are much more likely than employees to indicate that this statement does not apply to them (UK: 55% vs. 5%; DE: 48% vs. 3%; PL: 33% vs. 3%).

In einem ersten Schritt der Analysen untersuchten wir, warum die Befragten antworteten, dass die Aussage nicht auf sie zutrifft oder dass sie keine/geringe Hilfe und Unterstützung erhalten. 90 Befragte behaupten, dass diese Aussage nicht auf sie zutrifft. Alle bis auf sieben dieser Befragten sind selbstständig. Diese sieben erklären entweder, dass sie die einzige Person mit diesen Verantwortlichkeiten sind; ein Befragter erklärt, dass er der Chef ist, so dass er Leute hat, die für ihn arbeiten, aber keine direkten Kollegen. Alle Befragten, die mit "nicht zutreffend" (n=90) antworten, geben als Grund an, dass sie keine Kollegen haben. "Ich habe keine Kollegen" und "Ich arbeite allein" sind die häufigsten Antworten:

- „Ich bin Freiberufler und habe keine Kollegen im engeren Sinne, nur im weiteren Sinne, also andere Freiberufler.“¹⁵⁰ (R396DE, Selbständiger)
- „Ich stelle nur Leute ein, wenn ich sie brauche. Ich arbeite die meiste Zeit allein.“¹⁵¹ (R237UK, Selbständiger)

Acht Befragte antworten, dass sie "nie" Hilfe oder Unterstützung von Kollegen erhalten. Von diesen geben fünf an, dass sie keine Kollegen haben; diese Personen hätten mit "trifft nicht zu" antworten sollen. Zwei Befragte geben an, dass sie Kollegen haben, die ihnen jedoch nicht helfen. Bei einem Befragten gibt die Sondierungsantwort keinen klaren Hinweis auf den Grund.

¹⁵⁰ "I am a freelancer, and don't have colleagues in a strict sense, only in a broader sense, so other free-lancers" (R396DE, self-employed)

¹⁵¹ "I only hire people when I need them. I work alone most of the time" (R237UK, self-employed)

Zwanzig Befragte antworten, dass sie "selten" Hilfe oder Unterstützung erhalten, genau die Hälfte davon sind Angestellte und Selbständige. Die genannten Gründe sind gleichmäßig zwischen abhängig Beschäftigten und Selbständigen verteilt. Die häufigste Antwort (n=11) ist, dass der Befragte keine Kollegen oder keine direkten Kollegen hat (auch hier hätten diese Befragten angeben sollen, dass die Aussage nicht auf sie zutrifft). Die zweithäufigste Antwort ist, dass sie keine Hilfe benötigen (n=3) und in zwei Fällen, dass sie nicht oft Hilfe erhalten, obwohl sie diese wünschen (n=2). In vier Fällen ist die bohrende Antwort nicht schlüssig.

- *„Wir sind alle Freiberufler [freiberuflicher Lehrer] – wir tun unsere Arbeit. Wenn ich Probleme mit einem Teilnehmer habe, spreche ich mit Kollegen darüber. Wenn ich Probleme mit der Ausstattung habe, kann ich andere Kollegen fragen. Aber eigentlich versuchen wir alle, unsere Arbeit so autonom wie möglich zu erledigen.“*¹⁵² (R367DE, Selbständiger, "selten")

Als nächstes untersuchten wir das Verständnis der Befragten für den Begriff "Kollegen". Die meisten Befragten, die Hilfe und Unterstützung von Kollegen erhalten, beziehen sich auf das Team, in dem sie arbeiten, also auf Menschen, mit denen sie ihren Arbeitsplatz oder ihre Arbeitsaufgaben teilen:

- *„Wir sind ein Team in einer Arztpraxis; wir helfen uns gegenseitig, zum Beispiel bei der Entnahme von Blutproben oder bei der Buchhaltung.“*¹⁵³ (R38DE, Angestellter, "meistens")

Von den 247 Befragten, die zumindest "manchmal" Hilfe und Unterstützung von ihren Kollegen erhalten, beziehen sich 216 (87%) entweder explizit auf ihre direkten Kollegen und ihr Team, oder die Antwort bleibt unklar (es ist jedoch davon auszugehen, dass sie ihre direkten Kollegen meinen).

Sechs Befragte, die alle selbständig sind, beziehen sich in der Aussage ausdrücklich auf Gleichgestellte, nicht aber auf direkte Kollegen. Sie beziehen sich auf andere Selbständige, die eine vergleichbare Arbeit leisten und deren Rat sie suchen. In den meisten Fällen scheinen sie freiberuflich tätig zu sein:

- *„Ich habe keine direkten Kollegen. Wir sind mehrere Personen, die diese Arbeit in der Region ausüben, aber jeder ist auf sich allein gestellt.“*¹⁵⁴ (R322DE, Selbständiger, "manchmal")
- *„Ich arbeite meistens unabhängig, aber manchmal frage ich meine Arbeitskollegen um Rat.“*¹⁵⁵ (R186UK, Selbständiger, "manchmal")

Wichtiger ist, dass es 13 Befragte gibt, die explizit Hilfe und Unterstützung von Vorgesetzten oder Untergebenen nennen, anstatt sich auf eine Peer-Gruppe zu beziehen:

- *„Ich entscheide über die Aufgaben, und das Team tut dann, was ich entscheide.“*¹⁵⁶ (R373DE, Selbständiger, "meistens")
- *„Sie müssen mir helfen, ich bezahle sie.“*¹⁵⁷ (R382UK, Selbständiger, "immer")

¹⁵² "We are all freelancers [freelance teaching] – we do our job. If I experience problems with a participant, I speak to colleagues about that. When I have problems with the equipment, I can ask other colleagues. But actually, we all try to do our job as autonomous as possible." (R367DE, self-employed, "rarely")

¹⁵³ "We're a team in a doctor's office; we help each other, for instance to take blood samples or do the accounting" (R38DE, employee, "most of the time")

¹⁵⁴ "I don't have direct colleagues. We are several people doing this job in the region, but everyone is on their own" (R322DE, self-employed, "sometimes")

¹⁵⁵ "I mostly work independently, but sometimes I ask my work colleagues for advice." (R186UK, self-employed, "sometimes")

¹⁵⁶ "I make decisions about the tasks and the team then does what I decide" (R373DE, self-employed, "most of the time")

¹⁵⁷ "They need to help me, I pay them" (R382UK, self-employed, "always")

- „Sie arbeiten für mich.“¹⁵⁸ (R228PL, selbständig, "immer")
- „Ich kann mich jederzeit an meinen Teamleiter wenden.“¹⁵⁹ (R129PL, Angestellter, "meistens")

Schließlich untersuchten wir das Verständnis der Befragten für den Begriff "Hilfe und Unterstützung". Die Mehrheit der Befragten bezieht sich auf aufgabenbezogene Fragen, wenn es um Hilfe und Unterstützung geht. Neben direkten Aufgaben, wie dem Heben von Gegenständen oder der Arbeitsteilung, ist das Einholen und Erhalten von Ratschlägen die am häufigsten genannte gemeinsame Arbeit:

- „Wir helfen dem, der am meisten zu tun hat.“¹⁶⁰ (R63DE)
- „Heben oder Tragen schwerer Gegenstände.“¹⁶¹ (R126DE)
- „Wir alle müssen die Zielvorgaben erfüllen, damit es am Ende der Schicht an einen anderen Kollegen übergeben werden kann.“¹⁶² (R188UK)

Allerdings nennen 25 Befragte (10%) sowohl aufgabenbezogene Hilfe als auch soziale Unterstützung, und weitere 28 Befragte (11%) nennen nur soziale Unterstützung als ihr Verständnis des Begriffs. Diese Dimension wird wie folgt beschrieben:

- „Ich habe nette Kollegen, die immer füreinander da sind.“¹⁶³ (R406DE, Selbständige, "immer")
- „Weil sie mir helfen und mich unterstützen. Schon das bloße Zeigen des Unterstützungswillens hilft, denn ich fühle die Unterstützung.“¹⁶⁴ (R935PL, Selbständige, "immer")
- „Ich dachte, dass ich mich immer auf ihre Hilfe verlassen kann, zum Beispiel beim Beantworten von E-Mails, wenn ich keine Energie mehr habe, oder wenn sie mich psychologisch unterstützen.“¹⁶⁵ (R1188PL, Selbständiger, "immer")

Item C: "Sie werden gefragt, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden"

Auch hier ist es viel wahrscheinlicher, dass Selbständige als abhängig Beschäftigte angeben, dass diese Aussage nicht auf sie zutrifft, obwohl dieser Unterschied im Vereinigten Königreich am ausgeprägtesten ist, gefolgt von Deutschland und dann Polen (UK: 48% gegenüber 5%; DE: 43% gegenüber 13%; PL: 31% gegenüber 5%).

Von den 89 Befragten sagen, dass diese Aussage nicht auf sie zutrifft, 75 Befragte sind selbständig. Von diesen erklären 23 Befragte, dass sie "nicht zutreffend" gewählt haben, weil sie als Selbständige ihre eigenen Ziele bestimmen. Acht Selbständige geben an, dass sie keine Ziele haben.

¹⁵⁸ "They work for me" (R228PL, self-employed, "always")

¹⁵⁹ "I can always contact my team leader" (R129PL, employee, "most of the time")

¹⁶⁰ "We help whoever has the most to do" (R63DE)

¹⁶¹ "Lifting or carrying heavy things" (R126DE)

¹⁶² "We all have to complete targets so its handed over to another colleague at shift end" (R188UK)

¹⁶³ "I have kind colleagues who are always there for one another" (R406DE, self-employed, "always")

¹⁶⁴ "Because they help and support me. Even just showing the will to support is what helps, because I feel the support" (R935PL, self-employed, "most of the time")

¹⁶⁵ "I was thinking that I can always rely on their help, for instance when answering Emails, for instance when I have no energy left of when they support me psychologically" (R1188PL, self-employed, "always")

Betrachtet man die Befragten, die der Meinung sind, dass die Aussage auf sie zutrifft, antworten 31 Befragte, dass sie nie konsultiert werden. Die Hälfte davon sind Angestellte und die Hälfte Selbstständige. Zehn dieser Befragten geben an, dass sie sich eigene Ziele setzen oder dass sie keine klaren Ziele haben, wobei sie in beiden Fällen angeben, dass die Aussage tatsächlich nicht auf sie zutrifft:

- „Ich bestimme meine eigenen Ziele, weil ich allein arbeite.“¹⁶⁶ (R147DE, Selbständiger, "nie")
- „Weil ich mir meine eigenen Ziele setze, zum Beispiel ein Buchprojekt – wer könnte mich vorher konsultieren?“¹⁶⁷ (R342DE, Selbständiger, "nie")

Die Mehrheit sowohl der Arbeitnehmer als auch der Selbständigen beantwortet diese Frage jedoch in einer Weise, dass sie zumindest selten konsultiert werden. Die Antworten wurden nach zwei Dimensionen kodiert. Die erste Dimension stellt dar, von wem die Befragten konsultiert werden oder wer ihre Ziele setzt. Interessanterweise antworten insgesamt 16 Befragte, die alle selbständig erwerbstätig sind, explizit, dass sie ihre eigenen Ziele setzen. Ihre Antworten reichen von "immer" bis "nie", wenn sie zu den Arbeitszielen konsultiert werden:

- „Weil ich Freiberufler bin, kann ich selbst entscheiden.“¹⁶⁸ (R370DE, Selbständiger, "immer")
- „Als Eigentümer treffe ich alle Entscheidungen.“¹⁶⁹ (R698PL, Selbständiger, "immer")
- „Ich bestimme meine eigenen Ziele und setze sie eigenständig um.“¹⁷⁰ (R328PL, Selbständiger, "irgendwann")
- „Wenn ich mir meine eigenen Ziele setze, zum Beispiel ein Buchprojekt – wer sollte sich mit mir im Voraus beraten?“¹⁷¹ (R342DE, Selbständiger, "nie")

Ein Befragter antwortet tatsächlich, dass er sich mit seinen Mitarbeitern berät, bevor er ihre Ziele festlegt:

- „Ich berate mich bei Projekten immer mit meinen Mitarbeitern und Teams.“¹⁷² (R268UK, Selbständiger, "immer")

Bei der Beantwortung dieser Frage geben auch nur Selbständige an, dass ihre Ziele direkt von ihren Kunden vorgegeben werden:

- „Der Kunde bestimmt die tägliche Arbeit.“¹⁷³ (R593PL, Selbständiger, "immer").

Es überrascht nicht, dass nur Mitarbeiter ihren Chef ausdrücklich als die Person nennen, die ihre Ziele setzt (n=15), unabhängig davon, ob und wie oft sie vor der Festlegung der Ziele konsultiert werden:

¹⁶⁶ "I determine my own goals because I work alone" (R147DE, self-employed, "never")

¹⁶⁷ "Because I make my own goals, for instance a book project – who could consult me beforehand?" (R342DE, self-employed, "never")

¹⁶⁸ "Because I'm a freelancer, I can decide for myself" (R370DE, self-employed, "always")

¹⁶⁹ "As the owner, I make all decisions" (R698PL, self-employed, "always")

¹⁷⁰ "I determine my own goals and implement them on my own" (R328PL, self-employed, "sometimes")

¹⁷¹ "As I set my own goals, for instance a book project – who should consult with me in advance?" (R342DE, self-employed, "never")

¹⁷² "I always consult with my employees and teams regarding projects." (R268UK, self-employed, "always")

¹⁷³ "The client determines everyday work" (R593PL, self-employed, "always")

- „Mein Vorgesetzter geht immer die Arbeit durch, die erledigt werden muss und wie die Aufgabe zu erledigen ist, bevor sie festgelegt wird.“¹⁷⁴ (R382UK, Angestellter, "meistens")
- „Es gibt Anforderungen für das kommende Finanzjahr und es werden Ziele gesetzt. Die Mitarbeiter dürfen dazu beitragen. Aber am Ende entscheidet die Geschäftsleitung.“¹⁷⁵ (R61DE, Mitarbeiter, "manchmal")
- „Der Kunde setzt die Ziele.“¹⁷⁶ (R93PL, Arbeitnehmer, "selten")

Die zweite Dimension der Kodierung bezieht sich auf die Art des Ziels. Die meisten der genannten Ziele bestehen aus allgemein formulierten Zielen, wie z.B. "die Arbeit erledigen", "tägliche / wöchentliche / monatliche Aufgaben" oder "Projektarbeit" (n=158, 43%). Sie unterscheiden sich je nach Branche, in der der Befragte arbeitet, und reichen von konkreten Aufgaben bis hin zu abstrakteren, strategischen Geschäftszielen:

- „Die Hausarbeit des Tages, z.B. welche Mahlzeit heute zubereitet werden sollte und welche anderen Produkte es gibt.“¹⁷⁷ (R51DE, Angestellter, "manchmal")
- „Dass alle Aufträge und Arbeiten erledigt sind, bevor ich gehe.“¹⁷⁸ (R57DE, Angestellter, "manchmal")
- „Leistungen der Schüler.“¹⁷⁹ (R24UK, Angestellter, "manchmal")
- „Qualitätsziele.“¹⁸⁰ (R92UK, Mitarbeiter, "meistens")
- „Effizienzsteigerung.“¹⁸¹ (R333PL, Angestellter, "manchmal")

Das Einhalten von Fristen oder das Erreichen eines bestimmten Arbeitstempos wird von 22 Befragten genannt, und Verkaufsziele werden von weiteren 16 Befragten genannt. Diese Antworten gelten für Angestellte und Selbständige gleichermaßen.

Es gibt in den Antworten keinen Hinweis darauf, dass die Befragung vor der Festlegung von Zielen negativ bewertet wird.

Item D: "Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsabläufe Ihrer Abteilung oder Firma/ Organisation beteiligt".

In einem ersten Schritt der Analysen untersuchten wir das Verständnis der Befragten für die Begriffe "beteiligt sein", "verbessern" und "Arbeitsprozesse" in diesem Punkt.

Als "beteiligt sein" wird beschrieben, die Möglichkeit zu haben, Meinungen zu äußern, sei es in direkter Kommunikation mit einem Teamleiter oder der Geschäftsleitung, in Konferenzen oder Teamsitzungen.

¹⁷⁴ "My boss always runs through work that needs doing and how to complete the task before setting it" (R382UK, employee, "most of the time")

¹⁷⁵ "There are requirements for the upcoming fiscal year and targets are set. Employees are allowed to contribute to this. But in the end, the management decides" (R61DE, employee, "sometimes")

¹⁷⁶ "The employer sets the goals" (R93PL, employee, "rarely")

¹⁷⁷ "The chore of the day, for instance which meal should be prepared today and which other products there are" (R51DE, employee, "sometimes")

¹⁷⁸ "That all orders and jobs are done before I leave" (R57DE, employee, "sometimes")

¹⁷⁹ "Pupil attainment" (R24UK, employee, "sometimes")

¹⁸⁰ "Quality objectives" (R92UK, employee, "most of the time")

¹⁸¹ "Increasing efficiency" (R333PL, employee, "sometimes")

"Verbessern" bedeutet die Optimierung von Verfahren und Arbeitsabläufen, die Erleichterung der täglichen Aufgaben für das Betriebspersonal und das Innovationsmanagement. Die meisten Befragten geben allgemeine und vage Beschreibungen von "Arbeitsprozessen":

- „Tägliche Routine.“¹⁸² (R63DE, Angestellter, "immer")
- „Arbeitsteilung.“¹⁸³ (R104DE, Angestellter, "immer")
- „Situationen werden diskutiert und Alternativen erwogen.“¹⁸⁴ (R195DE, Selbständige, "immer")
- „Neue Ideen.“¹⁸⁵ (R20UK, Angestellter, "die meiste Zeit")
- „Meine Kollegen und ich werden oft konsultiert und gebeten, unsere Ansichten und Ideen darüber zu äußern, wie die Büroumgebung realistischerweise verbessert werden kann.“¹⁸⁶ (R225UK, Angestellter, "manchmal")

Andere nennen Beispiele aus ihrem Arbeitsleben:

- „Die Einrichtungen und die Infrastruktur der Anwaltskanzlei, die technische Ausstattung, die Arbeitsabläufe und alles wird von meinen Kollegen und mir besprochen.“¹⁸⁷ (R319DE, Selbständiger, "meistens")
- „Optimierung IT-gestützter Arbeitsprozesse.“¹⁸⁸ (R52DE, Mitarbeiter, "manchmal")
- „Das Menü schreiben.“¹⁸⁹ (R106DE, Angestellter, "die meiste Zeit")

Als nächstes untersuchten wir, warum die Befragten ihre jeweiligen Antworten wählten, und zwar getrennt für Angestellte und Selbständige. Angestellte beantworten die Frage im Allgemeinen in der beabsichtigten Weise. Viele Befragte, die antworten, dass sie "immer" oder "meistens" in einer Führungsposition sind oder eng mit der Geschäftsleitung zusammenarbeiten, aber auch einzelne Befragte in einer operativen Position fühlen sich an der Verbesserung von Arbeitsabläufen beteiligt:

- „Ich bin in einer Führungsposition und arbeite eng mit dem Firmeninhaber zusammen.“¹⁹⁰ (R905DE, Angestellter, "immer")
- „Ich bin der Manager, also bin ich in unterschiedlichem Maße an allen Abteilungsänderungen beteiligt.“¹⁹¹ (R45UK, Angestellter, "immer")
- „Wenn jemand einen besseren Weg findet, etwas zu tun, wird es geteilt und wir alle helfen mit, dass die Dinge besser funktionieren.“¹⁹² (R66UK, Angestellter, "meistens")

¹⁸² "Daily routine" (R63DE, employee, "always")

¹⁸³ "Division of work" (R104DE, employee, "always")

¹⁸⁴ "Situations are discussed and alternatives considered" (R195DE, self-employed, "always")

¹⁸⁵ "New ideas" (R20UK, employee, "most of the time")

¹⁸⁶ "My colleagues and I are often consulted and asked to give our views and ideas about how the office environment can be realistically improved" (R225UK, employee, "sometimes")

¹⁸⁷ "The facilities and infrastructure of the lawyer's office, technical equipment, work processes and all are discussed by my colleagues and myself" (R319DE, self-employed, "most of the time")

¹⁸⁸ "Optimizing IT-supported work processes" (R52DE, employee, "sometimes")

¹⁸⁹ "Writing the menu" (R106DE, employee, "most of the time")

¹⁹⁰ "I am in a managerial position and work closely with the company owner" (R905DE, employee, "always")

¹⁹¹ "I am the manager, so am involved to various degrees in all department changes" (R45UK, employee, "always")

- „Da wir direkt in die Routine eingebunden sind, sorgen wir dafür, dass die Patienten täglich zwei Brötchen mit Marmelade und Käse erhalten und dass sie richtig geschnitten werden. Wir verwenden die Antwortkarten, die den Mahlzeiten beiliegen.“ ¹⁹³(R258DE, Angestellter, "immer")

Mitarbeiter, die antworten, dass sie "manchmal" korrekterweise beteiligt sind, geben an, dass die Möglichkeit zur Beteiligung besteht, aber ihr Einfluss begrenzt ist:

- „Wir können in Konferenzen Vorschläge machen.“¹⁹⁴ (R34DE, Arbeitnehmer, "manchmal")
- „Wir können gerne Vorschläge machen. Aber ihre Umsetzung funktioniert nicht immer.“ ¹⁹⁵(R55DE, Angestellter, "manchmal")
- „Wenn ein Verfahren nicht mehr geeignet ist oder verbessert werden kann, wird es überarbeitet.“¹⁹⁶ (R98UK, Angestellter, "manchmal")
- „Ich habe die Möglichkeit, mit meinem Chef neue Wege zur Verbesserung und Rationalisierung unserer Arbeitsmethoden zu diskutieren.“¹⁹⁷ (R382UK, Angestellter, "manchmal")

Die Erklärungen der Mitarbeiter, die "selten" oder "nie" an Verbesserungen beteiligt sind, sind unterschiedlich, stimmen aber alle mit der Fragestellung überein. Entweder entscheiden die Vorgesetzten und zeigen wenig Interesse an den Meinungen der Beschäftigten, oder die Beschäftigten selbst empfinden es als nicht zu ihrer Aufgabe gehörig, an der Einrichtung und Verbesserung von Arbeitsabläufen beteiligt zu sein, sie sehen keinen Verbesserungsbedarf, oder ihre Beschäftigungssituation (z.B. nicht befristete Verträge, Schichtarbeit) erschwert es ihnen, zum Strukturwandel beizutragen:

- „Es ist egal, was ich denke; ich muss wie eine Maschine funktionieren.“¹⁹⁸ (R75DE, Angestellter, "nie")
- „Die Arbeitsregeln werden von der Geschäftsleitung festgelegt.“¹⁹⁹ (R70UK, Arbeitnehmer, "selten")
- „Dies wird von der Geschäftsleitung gemacht.“²⁰⁰ (R5UK, Angestellter, "nie")
- „Es gibt kaum Möglichkeiten; die Arbeit muss nur getan werden, es gibt nicht viel zu ändern.“²⁰¹ (R120DE, Angestellter, "selten")
- „Keine Verantwortung.“²⁰² (R79PL, Angestellter, "selten")

¹⁹² "If anyone finds a better way of doing something, it is shared and we all help in making things work better" (R66UK, employee, "most of the time")

¹⁹³ "Because we are directly involved in routines, we care that the patients receive two rolls with marmalade and cheese a day, and that they are cut correctly. We use the answer cards that come with the meals" (R258DE, employee, "always")

¹⁹⁴ "We can make suggestions in conferences" (R34DE, employee, "sometimes")

¹⁹⁵ "We can gladly make suggestions. But implementing them doesn't always work" (R55DE, employee, "sometimes")

¹⁹⁶ "If procedure is no longer fit or can be improved it's revised" (R98UK, employee, "sometimes")

¹⁹⁷ "I get to discuss with my boss new ways of improving and streamlining our work methods" (R382UK, employee, "sometimes")

¹⁹⁸ "It doesn't matter what I think; I have to function like a machine " (R75DE, employee, "never")

¹⁹⁹ "The work rules are made by management" (R70UK, employee, "rarely")

²⁰⁰ "This is done by management" (R5UK, employee, "never")

²⁰¹ "There are hardly opportunities; the work just needs to be done, there isn't much to change " (R120DE, employee, "rarely")

²⁰² "No responsibility" (R79PL, employee, "rarely")

- „Teamleiter entscheiden diese Dinge, nicht ich.“²⁰³ (R107DE, Angestellter, "selten")
- „Das ist die Aufgabe meines Chefs.“²⁰⁴ (R108DE, Angestellter, "nicht zutreffend")
- „Ich arbeite nicht direkt in der Abteilung, aber ich kann meine Meinung äußern.“²⁰⁵ (R301PL, Angestellter, "selten")
- „Ich bin ein Zeitarbeitnehmer.“²⁰⁶ (R142DE, Angestellter, "nie")
- „Meine Aufgaben sind vom Rest meiner Abteilung getrennt.“²⁰⁷ (R25UK, Angestellter, "nie")

Was die selbständigen Befragten in allen drei Ländern betrifft, so stimmen diese dieser Aussage mit hoher Wahrscheinlichkeit entweder voll und ganz zu ("immer"): UK 37% Selbständige vs. 20% abhängig Beschäftigte; DE 47% vs. 24%; PL 31% vs. 17%) oder bestehen darauf, dass sie nicht auf sie zutrifft (UK: 35% vs. 3%; DE: 32% vs. 11%, PL: 27% vs. 12%). Dies deutet darauf hin, dass Selbständige in zwei Gruppen aufgeteilt sind, von denen die eine Gruppe die Fragebegriffe "Ihre Abteilung oder Organisation" auf ihre Arbeitssituation als Selbständige anwendet, während die andere Gruppe dies nicht tut.

Die Ergebnisse der Sondierungsfrage stützen diese Annahme, da alle Selbständigen ihre Antwort – unabhängig davon, ob sie mit "immer" oder "nicht zutreffend" (n=57) antworten – gleich begründen, indem sie angeben, dass ihr Beschäftigungsstatus als Selbständiger der Grund für ihre Antwort ist:

- „Ich entscheide, wie ich mich organisiere und was meine Prozesse sind.“²⁰⁸ (R98DE, Selbständiger, "nicht anwendbar")
- „Ich entscheide über alle Prozesse.“²⁰⁹ (R211UK, Selbständiger, "nicht zutreffend")
- „Als Freiberufler bin ich der Chef, und ich entscheide über alle Prozesse und die Organisation.“²¹⁰ (R349DE, Selbständiger, "immer")
- „Als Leiter der Organisation liegt es auf meinen Schultern, dafür zu sorgen, dass mein Geschäft erfolgreich ist.“²¹¹ (R283UK, Selbständiger, "immer")

Dies zeigt deutlich, dass die Frage von den Befragten nicht eindeutig beantwortet und von den Forschern nicht eindeutig interpretiert werden kann.

Interessant sind auch die 28 Befragten, die selbständig sind, aber angeben, dass sie "nie", "selten" oder "manchmal" integriert sind. Von diesen geben einige wiederum ihre Selbständigkeit und Entscheidungsfindung als Grund an:

- „Ich bin selbständig.“²¹² (R355DE, selbständig, "nie")

²⁰³ "Team leaders decide these things, not me" (R107DE, employee, "rarely")

²⁰⁴ "That is my boss' job" (R108DE, employee, "not applicable")

²⁰⁵ "I don't work directly in the department, but I can voice my opinion" (R301PL, employee, "rarely")

²⁰⁶ "I am a temporary worker" (R142DE, employee, "never")

²⁰⁷ "My tasks are separate from the rest of my department" (R25UK, employee, "never")

²⁰⁸ "I decide how I organize myself and what my processes are" (R98DE, self-employed, "not applicable")

²⁰⁹ "I decide on all processes" (R211UK, self-employed, "not applicable")

²¹⁰ "As a freelancer, I'm the boss, and I decide on all processes and organization" R349DE, self-employed, "always")

²¹¹ "As the head of the organisation, it falls on my shoulders to make sure my business is successful" (R283UK, self-employed, "always")

²¹² "I am self-employed" (R355DE, self-employed, "never")

- „Nur ich bin beteiligt.“²¹³ (R216UK, Selbständiger, "nie")
- „Ich arbeite selbständig, ich brauche keine Verbesserung.“²¹⁴ (R147DE, Selbständiger, "nie")

Andere geben eine logischere Antwort und stellen fest, dass sie trotz ihrer Selbständigkeit von anderen Umständen abhängig sind:

- „Ich weiß nie, was auf mich zukommt.“²¹⁵ (R13UK, Selbständiger, "nie")

Zwei der Befragten sind selbständig, arbeiten aber für ein Unternehmen, das sie nicht beeinflussen können:

- „Ich arbeite als Selbständiger für ein Unternehmen. Ich habe also nichts mit ihren Entscheidungen zu tun.“²¹⁶ (R322DE, Selbständiger, "nie")
- „Es ist nicht meine Aufgabe, die bestehenden Organisationen und Prozesse zu verändern.“²¹⁷ (R130UK, Selbständiger, "selten")

Item E: "Sie haben ein Mitspracherecht bei der Wahl Ihrer Arbeitskollegen"

Es gibt einen systematischen Unterschied in den Antworten von abhängig Beschäftigten und Selbständigen. Erwerbstätige Befragte antworten seltener, dass sie bei der Wahl ihrer Arbeitskollegen immer ein Mitspracherecht haben. Selbständige antworten eher, dass dies immer der Fall ist (UK: 28%, DE: 50%, PL: 48%) oder dass dies nicht auf sie zutrifft (UK: 48%, DE: 33%, PL: 19%), wobei Selbständige im Vereinigten Königreich am ehesten behaupten, dass es nicht zutrifft und Selbständige in Deutschland am ehesten behaupten, dass es immer zutrifft. Dies spricht entweder für ein unterschiedliches Verständnis der Bedeutung des Punktes zwischen Selbständigen in den verschiedenen Ländern oder für wirklich unterschiedliche Arbeitssituationen der Selbständigen.

Wir haben uns daher näher mit den Gründen befasst, die die selbständigen Befragten angegeben haben, warum sie ihre Antworten ausgewählt haben. In Polen und Deutschland argumentieren die meisten Selbständigen (PL: 68%, DE: 58%), dass sie entweder der Chef ihres Unternehmens sind oder dass sie als Freiberufler arbeiten, die von Fall zu Fall entscheiden können, mit wem sie arbeiten wollen. Daher ist es sinnvoll, dass sie überwiegend mit "immer" auf Punkt E antworten. Im Vereinigten Königreich argumentieren nur etwa 35% der Selbständigen in diese Richtung.

- „Es ist meine Sache, also habe ich die Wahl, mit wem ich arbeite.“²¹⁸ (R500UK)
- „Als Freiberufler kann ich entscheiden, mit wem ich zusammenarbeite.“²¹⁹ (R370DE)

²¹³ "It's only me involved" (R216UK, self-employed, "never")

²¹⁴ "I work on my own, I don't need improvement" (R147DE, self-employed, "never")

²¹⁵ "I never know what's coming" (R13UK, self-employed, "never")

²¹⁶ "I work as self-employed for a company. So I have nothing to do with their decisions" (R322DE, self-employed, "never")

²¹⁷ "It's not my place to change the organisations and processes in place" (R130UK, self-employed, "rarely")

²¹⁸ "It's my business so I have the choice of choosing who I work with." (R500UK)

²¹⁹ "As a free-lancer, I can decide who to work with." (R370DE)

Eine zweite Argumentationslinie, die am häufigsten von den Befragten aus dem Vereinigten Königreich (UK: 52%, DE: 33%, PL: 25%) vorgebracht wird, ist, dass die Befragten keine Arbeitskollegen haben, sondern allein arbeiten:

- „Ich habe keine Arbeitskollegen.“²²⁰ (R218UK)
- „Ich arbeite allein.“²²¹ (R768PL)

Diese Erklärung wird fast ausschließlich von Befragten gegeben, die die Kategorie "nicht zutreffend" als Antwortkategorie gewählt haben. Auch dies deutet darauf hin, dass die selbständigen Befragten den Punkt eindeutig verstehen und dass Unterschiede in der Antwortverteilung zwischen den Ländern höchstwahrscheinlich auf Unterschiede in der Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen sind (d.h. die britischen Befragten arbeiten häufiger allein als die deutschen und polnischen Befragten).

Was die Arbeitnehmer betrifft, so zeigen die Antwortverteilungen, dass die Befragten aus Polen mit größerer Wahrscheinlichkeit antworten, dass sie ein Mitspracherecht bei der Wahl ihrer Arbeitskollegen haben (d.h. 71% wählen eine Antwort zwischen "manchmal" und "immer") als die Befragten aus dem Vereinigten Königreich (43%) und Deutschland (33%). Dennoch sind die Gründe, warum die Befragten ihre jeweiligen Antworten ausgewählt haben, in den drei Ländern recht ähnlich, so dass es scheint, dass diese Unterschiede in der Antwortverteilung auf Unterschiede in den tatsächlichen Arbeitssituationen zurückzuführen sind und nicht auf unterschiedliche Item-Interpretationen oder ein Übersetzungsproblem:

1. Die meisten Befragten (DE: 52%, UK: 54%, PL: 69%) erklären, dass sie – bis zu einem gewissen Grad – die Wahl ihrer Kollegen beeinflussen können. Wie oft dies der Fall ist, hängt hauptsächlich von der Position im Job ab: Befragte in Führungspositionen tendieren dazu, zu sagen, dass sie "immer" ein Mitspracherecht bei der Wahl ihrer Arbeitskollegen haben (z.B. "Als leitender Angestellter ist dies Teil meines Jobs" – R38DE, immer), während diejenigen, die weiter unten auf der Karriereleiter stehen, dazu tendieren, die Antwortkategorie "manchmal" oder "selten" zu wählen (z.B. "Wenn eine neue Person ihren Probetag hat, dann fragt uns der Manager nach unserer Meinung"). – R37PL, manchmal).
2. Einige Befragte (DE: 43%, UK: 43%, PL: 21%) argumentieren, dass sie einfach "keine Entscheidungsbefugnisse haben" (z.B. R47DE, nie) oder "das Personal nicht einstellen" (z.B. R85UK, nie). Interessanterweise wählten einige wenige deutsche (n=3) und polnische (n=5) Befragte, die in diese Richtung argumentieren, die Antwortmöglichkeit "nicht zutreffend" statt "nie". Da die Option "nicht zutreffend" den Befragten vorbehalten sein sollte, die keine Arbeitskollegen haben, deuten diese wenigen Fälle auf ein mögliches Problem bei der Darstellung oder Formulierung der Antwortmöglichkeiten hin.
3. Einige wenige Befragte (DE: 3, UK: 2, PL: 1) argumentieren, dass sie "keine Kollegen haben" (z.B. R21UK) oder "allein arbeiten" (z.B. R91PL). Einige dieser Befragten wählten die Antwortkategorie "nie" (n=2) anstelle von "nicht zutreffend" (n=4). Wiederum weisen diese ersten beiden Fälle auf ein mögliches Problem in der Präsentation oder Formulierung der Antwortkategorien hin.

Als nächstes untersuchten wir, wie die Befragten den Begriff "Mitspracherecht" verstehen. Je nach Position in der Arbeitsstelle wird "Mitspracherecht" so interpretiert, dass es von der (informellen) Frage nach der Meinung über einen potentiellen neuen Kollegen (z.B. ungelernter Arbeiter) bis zur endgültigen Entscheidung über die Einstellung eines Kollegen (z.B. CEO) reicht. Es gibt keine systematischen Unterschiede in der Interpretation dieses Begriffs zwischen den drei Ländern:

²²⁰ "I have no work colleagues." (R218UK)

²²¹ "I work alone." (R768PL)

- „Als CEO habe ich bei allem ein Mitspracherecht.“²²² (R325DE)
- „Wir werden gefragt, was wir von Menschen halten, die dem Team beitreten len.“²²³(R196UK)
- „Ich bin in einer Führungsposition und kann die Wahl der Arbeitskollegen beeinflussen.“²²⁴ (R81PL)

Schließlich untersuchten wir, woran die befragten Kollegen denken, wenn sie auf diesen Punkt antworten. In allen drei Ländern denken die meisten Befragten (DE: 71%, UK: 77%, PL: 67%) bei der Beantwortung dieses Punktes an Kollegen im Allgemeinen, ohne sich speziell auf direkte Kollegen auf derselben hierarchischen Ebene, Vorgesetzte oder Untergebene zu konzentrieren:

- „Kollegen aus demselben Unternehmen.“²²⁵ (R126DE)
- „Andere Mitarbeiter unter, über und gleichrangig mit meiner Position.“²²⁶ (R52UK)
- „Die ganze Abteilung.“²²⁷ (R337PL)

Einige (zumeist selbständige) Befragte beziehen sich bei der Beantwortung dieser Frage ausdrücklich auf ihre Untergebenen/Angestellten (DE: 20%, UK: 14%, PL: 22%), während sich einige andere Befragte ausschließlich auf Mitarbeiter auf derselben hierarchischen Ebene beziehen (DE: 8%, UK: 8%, PL: 11%):

- „Ich dachte an meine Mitarbeiter.“²²⁸ (R349DE, Selbständiger)
- „Leute, die ich beschäftige.“²²⁹ (R181UK, Angestellter)
- „Fahrer, die mir unterstellt sind.“²³⁰ (R927PL, Selbständiger)
- „Kollegen auf gleicher Ebene.“²³¹ (R336DE, Selbständiger)
- „Mein Führungsteam.“²³² (R 268UK, Selbständiger)
- „Kollegen, die in einer ähnlichen Position arbeiten wie ich.“²³³ (R89PL, Angestellter)

Item G: "Sie haben genug Zeit, um die Arbeit zu erledigen"

Diese Frage zeigt keine großen oder systematischen Unterschiede im Antwortverhalten; weder zwischen Selbständigen und abhängig Beschäftigten, noch zwischen den Ländern. Selbständige antworten eher mit "immer" oder "meistens", was darauf hinweist, dass die Selbständigkeit dem Ziel dient, das Arbeitstempo besser zu bestimmen als die Beschäftigung. Die Mehrheit aller Befragten antwortet je-

²²² "As the CEO I have a say in everything." (R325DE)

²²³ "We are asked what we think of people who want to join the team." (R196UK)

²²⁴ "I am in a leading position and can influence the choice of work colleagues." (R81PL)

²²⁵ "Colleagues from the same company." (R126DE)

²²⁶ "Other employees below, above and level with my position." (R52UK)

²²⁷ "The whole department." (R337PL)

²²⁸ "I thought about my employees." (R349DE, self-employed)

²²⁹ "People that I employ." (R181UK, employee)

²³⁰ "Drivers who subordinate me." (R927PL, self-employed)

²³¹ "Colleagues on the same level." (R336DE, self-employed)

²³² My management team." (R 268UK, self-employed)

²³³ "Colleagues working in a similar position as me." (R89PL, employee)

doch mit "immer" oder "meistens", was darauf hinweist, dass sie genügend Zeit haben, um die Arbeit zu erledigen. Nur sehr wenige Befragte antworten, dass diese Aussage für sie nicht zutrifft.

Die drei Befragten, die antworten, dass diese Frage nicht auf sie zutrifft, gaben auch bei der Sondierung keine eindeutigen Antworten.

Von den zwölf Befragten, die antworten, dass sie "nie" genug Zeit haben, um die Arbeit zu erledigen, beschreiben alle in ihrer Antwort auf die Sondierungsfrage eine Situation der Arbeitsüberlastung. Angestellte antworten mit größerer Wahrscheinlichkeit auf diese Weise als Selbständige, obwohl beide Gruppen Antworten liefern:

- „In 5 ½ Stunden muss ich Regale füllen, putzen, Preise kontrollieren, Produkte bringen, an den Kassen helfen, Bestellungen ausführen, im Sanitärbereich und im Garten mithelfen. Der Kunde kommt zuerst.“²³⁴ (R75DE, Angestellter, "nie")
- „Wir haben in sehr kurzer Zeit zu viel zu tun.“²³⁵ (R31UK, Angestellter, "nie")
- „Pausen sind vorgegeben und müssen genau eingehalten werden. Jede zusätzliche Pause, auch eine individuelle, beeinflusst den Prozess; deshalb gibt es Strafen und zusätzliche Pausen sind nicht möglich.“²³⁶ (R156PL, Angestellter, "nie")
- „Ein Selbständiger ist wie ein Hamster im Rad – er ist nie frei von Zeitdruck.“²³⁷ (R760PL, Selbständiger, "nie")

Insgesamt 24 Befragte geben an, dass sie "selten" genug Zeit haben, um die Arbeit zu erledigen, fast genau die Hälfte (n=11) davon sind Selbständige. Diese Befragten geben ausführlichere und vielfältigere Antworten auf die Ursache des Zeitmangels. Dazu gehören Arbeitsüberlastung, Mangel an Angestellten/Kollegen, Bürokratie und sinkende Qualität als Folge von Zeiteinschränkungen:

- „Extreme Arbeitsbelastungskompression und mehr Bürokratie.“²³⁸ (R53DE, Angestellter, "selten")
- „Zu viel Bürokratie, zu wenig Zeit für persönliche Beratung.“²³⁹ (R338DE, Angestellter, "selten")
- „Weil alles schnell gehen muss.“²⁴⁰ (R56DE, Angestellter, "selten")
- „Personalmangel; und es ist nicht möglich, die gleiche Qualität mit weniger Mitarbeitern zu erreichen, ohne sich selbst oder anderen zu schaden.“²⁴¹ (R258DE, Angestellter, "selten")

²³⁴ "In 5 ½ hours, I have to fill shelves, clean, control prices, bring products, help at the cash registers, carry out orders, help out in sanitary area and the garden. The customer comes first" (R75DE, employee, "never")

²³⁵ "We have too much to do in very short time" (R31UK, employee, "never")

²³⁶ "Breaks are predetermined and must be kept exactly. Every additional break, also an individual one, influences the process; that is why there are penalties and additional breaks are not possible" (R156PL, employee, "never")

²³⁷ "A self-employed person is like a hamster in a wheel – he is never free of time pressure" (R760PL, self-employed, "never")

²³⁸ "Extreme workload compression and more bureaucracy" (R53DE, employee, "rarely")

²³⁹ "Too much bureaucracy, too little time for personal consultation" (R338DE, employee, "rarely")

²⁴⁰ "Because everything has to go quickly" (R56DE, employee, "rarely")

²⁴¹ "Lack of personnel; and it's not possible to achieve the same quality with fewer employees, without harming yourself or others" (R258DE, employee, "rarely")

- „Natürlich möchte ich so viele Projekte wie möglich unterzeichnen. Aber es ist nicht möglich, dies in Teilzeit zu tun.“²⁴² (R322DE, Selbständiger, "selten")
- „Ich bekomme zu viel Arbeit in meinen Vertragsstunden, und wenn wir alles machen, geben uns die Manager immer mehr Arbeit zu tun.“²⁴³ (R163UK, Angestellter, "selten")
- „Ich liege immer hinten.“²⁴⁴ (R247UK, Angestellter, "selten")

Zwei Befragte beschreiben eine allgemeine Arbeitsüberlastung, die nicht nur mit ihrer Arbeit, sondern auch mit ihrem Zeitplan als solchem zusammenhängt. Beide sind selbständig:

- „Ich glaube einfach, dass der Tag nie genug Stunden hat, um alles zu tun, einschließlich meiner Arbeit.“²⁴⁵ (R248 UK, Selbständige, "selten")
- „Ich bin auch für den Haushalt verantwortlich und helfe meinen Eltern im Alltag.“²⁴⁶ (R768 PL, Selbständiger, "selten")

Die Mehrheit der Befragten erklärt jedoch, dass sie "immer" oder "meistens" genug Zeit haben, um ihre Arbeit zu erledigen. Eine klare Codierung ist am besten möglich, wenn die Antworten der Befragten, die mit "immer" geantwortet haben, codiert werden; dies galt für 104 Befragte.

Die häufigste Erklärung ist, dass sie ihre Arbeitszeit, ihren Zeitplan oder die Reihenfolge der Aufgaben selbst wählen können (n=38). Diese Erklärung wird meist von Selbständigen gegeben (n=32, 84% der Befragten, die diese Erklärung gaben). Vier Befragte, die alle selbständig sind, argumentieren umgekehrt – also nicht, dass sie genug Zeit hätten, ihre Arbeit zu beenden, sondern dass sie den Arbeitsumfang entsprechend der ihnen zur Verfügung stehenden Zeit wählen könnten. Die nächsthäufigste Erklärung ist, dass die Arbeitsbelastung in der zur Verfügung stehenden Zeit überschaubar ist (n=26). Diese Begründung wird häufiger von den Befragten im Angestelltenverhältnis (n=16) als von den Selbständigen (n=10) gegeben. Weitere zehn Befragte erklären, dass Zeitrahmen und Fristen nicht mit ihrer Tätigkeit zusammenhängen (n=10, davon 6 Angestellte). Dies gilt beispielsweise für einen Befragten, der als Receptionist arbeitet (R129UK), oder für einen anderen, der als Wachmann arbeitet (R51UK).

²⁴² "Of course, I want to sign as many projects as possible. But it's not possible to do this in part-time" (R322DE, self-employee, "rarely")

²⁴³ "I get too much work to do in my contract hours, and if we do everything, the managers always give us more work to do" (R163UK, employee, "rarely")

²⁴⁴ "I'm always behind" (R247UK, employee, "rarely")

²⁴⁵ "I just think there's never enough hours in a day to do everything including my job" (R248 UK, self-employed, "rarely")

²⁴⁶ "I am also responsible for the household and helping my parents' daily routine" (R768 PL, self-employed, "rarely")

Kognitive Interviews

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

Q61: Bitte wählen Sie für jede der folgenden Aussagen die Antwort aus, die Ihre Arbeitssituation am besten beschreibt....		DE	PL
A. Ihre Kollegen helfen und unterstützen Sie.	Immer	8	5
	Die meiste Zeit	6	6
	Manchmal	1	2
	Selten	-	1
	Niemals	-	-
	<i>Weiß nicht. (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	-	-
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	1	2
B. Ihr Vorgesetzter hilft und unterstützt Sie (Nur Angestellte, Q7=1 ODER Q8a=1).	Immer	6	4
	Die meiste Zeit	1	2
	Manchmal	2	-
	Selten	1	2
	Niemals	-	2
	<i>Weiß nicht. (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	-	-
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	-	-
C. Sie werden konsultiert, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden.	Immer	4	8
	Die meiste Zeit	4	1
	Manchmal	3	2
	Selten	1	2
	Niemals	1	1
	<i>Weiß nicht. (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	-	-
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	3	2
D. Sie sind an der Verbesserung der Arbeitsorganisation oder der Arbeitsprozesse Ihrer Abteilung oder Organisation beteiligt.	Immer	6	5
	Die meiste Zeit	4	6
	Manchmal	3	2
	Selten	2	1
	Niemals	1	1
	<i>Weiß nicht. (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	-	-
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	-	1

E. Sie haben ein Mitspracherecht bei der Auswahl Ihrer Arbeitskollegen.	Immer	4	6
	Die meiste Zeit	4	3
	Manchmal	2	1
	Selten	1	1
	Niemals	3	3
	<i>Weiß nicht. (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	1	-
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	1	2

Kognitive Techniken:

General/Elaborative Probing, Specific Probing, Comprehension Probing.

Befunde:

Im eigentlichen EWCS ist Frage 61 eine ziemlich lange Batterie, die von den Punkten A bis O reicht. Im Vortest wurden die ersten fünf Punkte abgefragt, von denen zwei (Punkt A und C) sondiert wurden. Ziel der Sondierungen war es, das Verständnis und die Reichweite der Arbeitsgemeinschaft zu untersuchen, also wer als Kollege gilt (Punkt A), sowie das Verständnis der Begriffe "konsultiert werden" und "Arbeitsziele" (Punkt C). Der Schwerpunkt lag auf möglichen unterschiedlichen Interpretationen zwischen angestellten und selbständigen Befragten sowie auf typischen und atypischen Arbeitssituationen.

In beiden Ländern nahm etwa die Hälfte der Befragten (neun in Deutschland, acht in Polen) spontan zu mindestens einem der Punkte Stellung und wies auf die Notwendigkeit hin, ihre Antworten auf die Umfrage zusätzlich zu präzisieren.

Item A: "Ihre Kollegen helfen und unterstützen Sie"

In Deutschland gaben alle Befragten bis auf einen (DE03) eine Antwort auf diese Frage. In Polen wählten zwei selbständige Befragte "nicht zutreffend", während alle anderen antworteten.

Erwerbstätige Befragte hatten die geringsten kognitiven Schwierigkeiten bei der Beantwortung der Frage. Allerdings entscheiden auch sie darüber, wen sie in ihren Kollegenkreis aufnehmen. Die meisten beziehen sich in Bezug auf die Organisationsstruktur und/oder die Personen, mit denen sie die meisten ihrer täglichen Aufgaben erledigen, auf direkte Teammitglieder:

- „Es gibt engere und weiter entfernte Kollegen in der Unternehmensstruktur. Aber es ist schwierig, weil es Kollegen gibt, die nicht direkt zum gleichen Team gehören wie ich, mit denen ich aber sehr eng zusammenarbeite, und umgekehrt. Es ist also schwer zu wählen, auf wen sich das genau bezieht.“²⁴⁷ (DE01, "meistens")

²⁴⁷ "There are closer colleagues and ones further away in the company structure. But it's difficult, because there are colleagues that aren't directly part of the same team as me, but with whom I work very closely, and the other way around. So it's hard to choose exactly who this refers to" (DE01, "most of the time")

- „Ich bezog mich auf die Leute, die mir in Bezug auf unsere Arbeitsstruktur am nächsten stehen, also die Leute, die offiziell im selben Team wie ich als Kollegen sind, und nicht unbedingt die Leute, mit denen ich am meisten arbeite.“²⁴⁸ (DE01, "meistens")
- „Dann spreche ich mit meinen Kollegen, die eine ähnliche Tätigkeit ausüben [Führungen geben].“²⁴⁹ (PL02, "immer")

Drei berufstätige Befragte berichteten spontan über Schwierigkeiten, ihre Antwort auf Punkt A (Hilfe und Unterstützung durch Kollegen) von ihrer Antwort auf Punkt B (Hilfe und Unterstützung durch den Chef) zu unterscheiden, da es sich bei beiden um dieselbe Person handelt:

- „In meinem Fall ist mein Vorgesetzter mein Kollege, also ist die Antwort für den ersten und zweiten Punkt dieselbe.“²⁵⁰ (DE05, "immer")
- „Wir sind nur zwei Menschen, also sind mein Kollege und mein Chef ein und dieselbe Person.“²⁵¹ (DE14, "immer")
- „Mein Kollege ist auch mein Chef. Wir sind sozusagen ein Team von zwei Personen.“²⁵² (DE15, "immer")

Selbständige Befragte müssen ihre eigene Interpretation der Kollegen vornehmen. Freiberufler (ohne Angestellte) neigen dazu, an andere Freiberufler im gleichen Gebiet oder an andere Personen zu denken, die ihnen geografisch nahestehen.

- „Ich dachte an andere Autoren.“²⁵³ (DE02, "meistens")
- „Wenn ich einen Patienten habe und mir über die Diagnose unsicher bin, dann hole ich mir den Rat von einem Kollegen [einem anderen Arzt], und wir besprechen die Therapie gemeinsam.“²⁵⁴ (DE10, "immer")
- „In dem Gebäude, in dem ich mein Geschäft habe, gibt es Leute, die ich Kollegen nennen könnte. Sie sind nicht direkt mit meinem Unternehmen verbunden, aber sie unterstützen mich manchmal bei meiner Arbeit.“²⁵⁵ (PL01, "manchmal")

Allerdings interpretierten nicht alle selbständigen Befragten den Begriff "Kollegen" in diesem Sinne. Dies war der Fall bei den selbständigen Befragten, die sich entschieden, die Frage nicht zu beantworten:

- „Ich habe einige Freunde, die mit ähnlichen Dingen zu tun haben, aber das sollte ausgeschlossen werden.“²⁵⁶ (PL09, "nicht zutreffend")

²⁴⁸ "I was referring to the people who are closest to me in terms of our work structure, so the people who are officially in the same team as me, as colleagues, and not necessarily the people with whom I work the most" (DE01, "most of the time")

²⁴⁹ "Then I talk to my colleagues who do a similar job [giving guided tours]" (PL02, "always")

²⁵⁰ "In my case, my boss is my colleague, so it's the same answer for the first and second item" (DE05, "always")

²⁵¹ "We're only two people, so my colleague and my boss are the same person" (DE14, "always")

²⁵² "My colleague is also my boss. We're a team of two, so to say" (DE15, "always")

²⁵³ "I thought about other authors" (DE02, "most of the time")

²⁵⁴ "When I have a patient, and am uncertain about the diagnosis, then I get the advice from a colleague [another doctor], and we discuss therapy together" (DE10, "always")

²⁵⁵ "In the building where I have my business there are people I could call colleagues. They are not directly linked to my company, but they sometimes support me in my job" (PL01, "sometimes")

Selbständige mit eigenen Angestellten neigen dazu, an die Menschen zu denken, die für sie arbeiten, oder sogar an ihre Kunden oder Geschäftspartner und Auftragnehmer:

- „Kollegen – die Frage ist, wer damit gemeint ist. Ich würde sagen, das sind meine Angestellten.“²⁵⁷ (DE08, "die meiste Zeit")
- „Sicherlich, wenn meine Mitarbeiter Zeit haben, also nicht bei einem Kunden sind, dann unterstützen sie mich.“²⁵⁸ (DE09, "meistens")
- „Auftragnehmer, die in der Regel Konstrukteure in den anderen Bereichen sind.“²⁵⁹ (PL10, "immer")

Eine weitere Entscheidung, die die Befragten bei der Beantwortung der Frage treffen müssen, ist die, ob Unterstützung zu erhalten bedeutet, dass die Kollegen (oder der Chef) dazu bereit oder in der Lage sind:

- „Wenn ich Hilfe brauche, egal in welcher Angelegenheit, sind immer Menschen, Kollegen, da, die mir helfen können.“²⁶⁰ (DE05, "immer")
- „Ich habe an meine Mitarbeiterin gedacht; sie ist einfach nicht immer da.“²⁶¹ (DE08, "die meiste Zeit")
- „Sicherlich, wenn meine Mitarbeiter Zeit haben, also nicht bei einem Kunden sind, dann unterstützen sie mich.“²⁶² (DE09, "meistens")
- „Mitarbeiter und Personen, die zugewiesene Aufgaben ausführen.“²⁶³ (PL13, "meistens")
- „Ich habe über meine Kollegen und ihren Charakter nachgedacht [...] Ich kann mir nicht vorstellen, dass sie nicht bereit wären, mir zu helfen. Es ist ein großer Unterschied, ob man nicht helfen kann, weil man die Antwort nicht weiß, oder ob man nicht will. Ich habe meine Antwort in der Annahme gewählt, dass, solange jemand in der Lage ist, mir zu helfen, er mir helfen würde.“²⁶⁴ (DE07, "immer")

²⁵⁶ "I have some friends who deal with similar things but this should be excluded" (PL09, "not applicable")

²⁵⁷ "Colleagues – the question is who is meant by this. I would say those are my employees" (DE08, "most of the time")

²⁵⁸ "Certainly, when my employees have time, so aren't at a client, then they support me" (DE09, "most of the time")

²⁵⁹ "Contractors who are usually designers in the other fields" (PL10, "always")

²⁶⁰ "When I need help, regardless in which matter, there are always people, colleagues, who are around to help me" (DE05, "always")

²⁶¹ "I was thinking of my employee; she just isn't always around." (DE08, "most of the time")

²⁶² "Certainly, when my employees have time, so aren't at a client, then they support me" (DE09, "most of the time")

²⁶³ "Employees and people who perform assigned tasks" (PL13, "most of the time")

²⁶⁴ "I was thinking about my colleagues and their character [...] I cannot imagine that they wouldn't be willing to help me. It's a big difference whether you can't help because you don't know the answer or whether you don't want to. I chose my answer assuming that as long as someone is able to help me, they would" (DE07, "always")

Item C: "Sie werden konsultiert, bevor Ziele für Ihre Arbeit festgelegt werden".

Die Befragten benutzten die gesamte Skala von "immer" bis "nie", um diese Frage zu beantworten. In Deutschland waren drei Befragte (DE05, DE09, DE13) der Meinung, diese Aussage treffe nicht auf sie zu und wählten "nicht zutreffend"; in Polen war dies bei zwei Befragten der Fall (PL01, PL08). Vier dieser fünf Befragten sind selbständig. Obwohl die Fallzahlen sehr gering sind, scheinen die befragten Selbständigen entweder dieser Aussage zuzustimmen oder zu entscheiden, dass sie nicht auf sie zutrifft.

Die Sondierungsfrage untersuchte das Verständnis der Befragten für diesen Punkt. Berufstätige Befragte nennen eine breite Palette von Zielen, die sich auf tägliche Aufgaben (DE01, DE05, DE12, DE14, DE15), Projektziele (DE07, DE16) oder auch langfristige oder jährliche Ziele (DE01, DE06) beziehen. Zwei Befragte nennen konkret ihre jährlichen Mitarbeitergespräche, in denen Ziele niedergeschrieben werden (DE04, DE11). Beispiele für Ziele sind

- „Zum Beispiel, welches Fahrrad ich reparieren möchte. Also, ob ich lieber eine Inspektion für fünf Fahrräder durchführen oder meinen ganzen Arbeitstag mit einer komplexeren Automatisierung verbringen möchte.“²⁶⁵ (DE14)
- „Also zum Beispiel, ob ich eine neue Art von Seminar planen möchte, oder wie viele Kurse ich für das kommende Jahr geplant habe.“²⁶⁶ (DE04)
- „Wir bekommen unsere Aufgaben vom Priester, also wie er eine bestimmte Veranstaltung organisiert haben möchte.“²⁶⁷ (DE15)
- „Ich arbeite in einem großen Unternehmen. Die Ziele dort sind vielfältig, sowohl die globalen Ziele des gesamten Unternehmens als auch die Ziele meiner Einheit. [...] Dies wird gewöhnlich von [...] Managern der oberen Ebene festgelegt, weshalb kaum ein Grafikdesigner beteiligt ist.“²⁶⁸ (PL03, "manchmal")

Die befragten Selbständigen erinnern sich in der Regel an Situationen, die deutlich machen, dass sie ihre eigenen Ziele verfolgen; sie geben dies jedoch nicht explizit an. Sie beziehen sich auch auf spezifische arbeitsbezogene Aufgaben oder Kundenzufriedenheit, konzentrieren sich aber viel eher auf Ziele, die mit der Geschäftsentwicklung zusammenhängen:

- „Meine Ziele sind meine Aufträge, meine Kunden.“²⁶⁹ (DE08, "meistens")
- „Ich muss einen Gewinn erzielen, damit ich meine Assistenten bezahlen kann. Ich muss also über Maßnahmen entscheiden, um diesen Gewinn zu erzielen. Das sind meine Ziele.“²⁷⁰ (DE10, "die meiste Zeit")

Selbständige Befragte, die die Frage nicht beantwortet haben, beziehen dies direkt auf ihren Status als Selbständige:

²⁶⁵ "For instance, which bicycle I wish to repair. So whether I would prefer to carry out an inspection for five bikes or spend my entire working day with a more complex automation" (DE14)

²⁶⁶ "So, for instance, whether I want to plan a new type of seminar, or how many courses I have planned for the upcoming year" (DE04)

²⁶⁷ "We get our tasks from the priest, so how he wants a certain event to be organized" (DE15)

²⁶⁸ "I work in a big company. The objectives there are varied, both global ones of the entire company, and the objectives of my unit. [...] This is usually set by [...] upper level managers and that's why it hardly involves a graphic designer" (PL03, "sometimes")

²⁶⁹ "My objectives are my orders, my clients" (DE08, "most of the time")

²⁷⁰ "I have to make a profit, so I can pay my assistants. So I need to decide on measures to make this profit. Those are my objectives" (DE10, "most of the time")

- „Als ich die Ziele hörte, dachte ich an die persönlichen Ziele, die ich mit und für meine abhängig Beschäftigten festlege. Aber das gilt natürlich nicht für mich als Eigentümer.“²⁷¹ (DE09, "nicht zutreffend")
- „Ich weiß nicht, wen ich möglicherweise zu den Zielen meiner Arbeit befragen könnte oder wer sie mit mir besprechen könnte.“²⁷² (PL01, "nicht zutreffend")
- „Ich verstand sie als Ziele, die der Kunde setzt und seine Erwartungen. Sie werden nicht mit mir konsultiert, da ich sie mit dem Klienten selbst definiere.“²⁷³ (PL08, "nicht zutreffend")

Eine Befragte in Mehrfachtigkeit (DE16) bezieht sich bei der Beantwortung der Frage wiederum auf ihre beiden Tätigkeiten, anstatt sich nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit zu konzentrieren.

Empfehlungen

Filter:	Wir empfehlen, die Elemente in Q61 nach ihrer Anwendbarkeit auf Wieder-spondenten zu filtern. Da die meisten Elemente nur auf Angestellte zutreffen, besteht die einfachste Lösung darin, diese Frage den Selbständigen nicht anzuzeigen. Da es jedoch auch Angestellte ohne Kollegen gibt, die diese Frage stattdessen ihrem Chef stellen, besteht die optimale Lösung darin, das soziale Arbeitsumfeld einzuschätzen (ob ein Befragter direkte Kollegen oder einen Chef hat) und die Items entsprechend zu filtern, auch innerhalb der Gruppe der Angestellten.
Item A:	Dieser Punkt sollte nur den Befragten mit Kollegen gezeigt werden. Unter der Annahme, dass "Hilfe und Unterstützung" sowohl aufgabenbezogen als auch im Sinne von sozialer Unterstützung verstanden werden kann, wird keine Änderung der Formulierung empfohlen.
Item C:	Im derzeitigen Wortlaut sollte dieser Punkt nur den Angestellten gezeigt werden. Es gibt jedoch auch andere Möglichkeiten, diesen Punkt zu überarbeiten. Selbst Angestellte haben manchmal Schwierigkeiten, diesen Punkt zu beantworten, da sie nicht das Gefühl haben, dass sie Ziele haben, an denen sie gemessen werden. Daher könnte eine andere Lösung darin bestehen, die Befragten zu fragen, ob sie Arbeitsziele haben und welcher Art diese sind (Tagesgeschäft, jährliche Entwicklung), und infolgedessen, wer sie setzt (sie selbst, direkter Vorgesetzter, durch Unternehmensziele vorgegeben). Eine solche Frage könnte möglicherweise auch selbständigen Befragten gestellt werden.
Item D:	Dieses Item sollte nur den Mitarbeitern gezeigt werden.
Item E:	Dieses Item sollte nur den Befragten mit Kollegen gezeigt werden.

²⁷¹ "When I heard objectives, I thought of the personal goals that I decide on with and for my employees. But that obviously doesn't count for me, as the owner" (DE09, "not applicable")

²⁷² "I do not know who I could possibly consult objectives of my work or who could consult it with me" (PL01, "not applicable")

²⁷³ "I understood them as objectives the client sets and his expectations. They are not consulted with me in that I define them with a client myself" (PL08, "not applicable")

Item G: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

Q62. Unmittelbarer Vorgesetzter (CI)

Englische Version:

- Q62.** I would now like you to think about your immediate boss, who you may also refer to as your immediate manager or supervisor.
Is your immediate boss a man or a woman?
- ☐ A man
 - ☐ A woman

 - ☐ *Not applicable (spontaneous)*
 - ☐ *Don't know/no opinion (spontaneous)*
 - ☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

- Q62.** Bitte denken Sie nun an Ihren unmittelbaren Chef, den Sie möglicherweise auch als Ihren unmittelbaren Manager oder Vorgesetzten bezeichnen.
Ist Ihr unmittelbarer Vorgesetzter ein Mann oder eine Frau?
- ☐ Ein Mann
 - ☐ Eine Frau

 - ☐ *Trifft nicht zu (spontan)*
 - ☐ *Weiß nicht/keine Meinung (spontan)*
 - ☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

- Q62.** A teraz proszę pomyśleć o swoim bezpośrednim szefie którego być może określa Pan(i) mianem bezpośredniego kierownika lub osoby nadzorującej.
Czy Pana(i) bezpośredni przełożony jest kobietą czy mężczyzną?
- ☐ Mężczyzną
 - ☐ Kobietą

 - ☐ *Nie dotyczy (spontanicznie)*
 - ☐ *Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)*
 - ☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

(Hinweis: Die orangefarbenen IDs der Befragten stellen die Befragten dar, die einer bezahlten Haupttätigkeit nachgehen)

	DE	PL
Ein Mann	6	4, 2
Eine Frau	4	5, 1
Nicht zutreffend (spontan)	6	2
Keine Ahnung/keine Meinung (spontan)	-	-
Ablehnung (spontan)	-	1, 1

Kognitive Techniken:

Comprehension Probing, Specific Probing.

Befunde:

In der EWCS-Umfrage wird diese Frage nur den Befragten gestellt, die in ihrer hauptberuflichen Tätigkeit beschäftigt sind. Zu Vortestzwecken wurde diese Frage allen Befragten gestellt. Die Ergebnisse der deutschen Befragten zeigen, dass alle Befragten, die abhängig beschäftigt sind, die Frage beantworteten, während alle Befragten, die in ihrer bezahlten Haupttätigkeit selbständig sind, "nicht zutreffend" wählten. Dies ist ein starker Indikator dafür, dass das Nichtvorhandensein eines Chefs das bestimmende Element der Selbständigkeit in Deutschland ist.

In Polen sind die Ergebnisse etwas komplexer. Alle Befragten mit Ausnahme eines abhängig Beschäftigten fanden ihre Antwort sofort. Die andere Befragte wählte "nicht zutreffend", weil sie zwei Chefs hat, von denen einer männlich und einer weiblich ist (PL04). Auffälliger ist, dass drei selbständige polnische Befragte diese Frage beantwortet haben. Einer dieser Befragten bezieht sich auf sich selbst (PL01), der zweite erklärt, dass dies ihn selbst oder seinen Chef in seinem zusätzlichen Angestelltenjob bedeuten könnte, aber in beiden Fällen lautet die Antwort "ein Mann" (PL07), und der dritte bezieht sich auf ihren Chef in ihrem zusätzlichen Angestelltenjob (PL10). Die anderen selbständigen Befragten wählten entweder "nicht zutreffend" (PL09, PL13) oder weigerten sich, zu antworten (PL08).

Die Sondierung wurde verwendet, um das Verständnis des Begriffs "unmittelbarer Vorgesetzter" zu untersuchen. Der unmittelbare Vorgesetzte wird dadurch definiert, dass er für arbeits- oder aufgabenbezogene Fragen verantwortlich ist. Häufig ist dies dieselbe Person, die für Arbeitsverträge und Urlaub verantwortlich ist. Wenn diese Rollen jedoch verschiedenen Personen zugewiesen werden, verweisen die Befragten ihre Antworten korrekterweise an ihren unmittelbaren, aufgabenbezogenen Vorgesetzten.

- „Der unmittelbare Vorgesetzte ist eine Person, die mehr Entscheidungsbefugnis hat als man selbst.“²⁷⁴ (DE01)
- „Jemand mit disziplinarischer und/oder professioneller Autorität.“²⁷⁵ (DE11)

²⁷⁴ „The immediate boss is a person who has more authority to decide than oneself“ (DE01)

²⁷⁵ "Someone with disciplinary and/or professional authority" (DE11)

- „Die Person, die mir sagen darf, was ich tun soll.“²⁷⁶ (DE03)
- „Die Person EINE Stufe über mir in der Hierarchie.“²⁷⁷ (DE06)
- „Die Person, mit der Sie auf einer aufgabenbezogenen Ebene zu tun haben.“²⁷⁸ (DE16)
- „Die Person, die immer da ist, um mit Ihnen zu diskutieren.“²⁷⁹ (DE12)
- „Die Person, die Lob oder kritisches Feedback gibt.“²⁸⁰ (DE02)
- „Eine Person, die meine Arbeit organisiert. der die Reihenfolge der Aufgaben definiert.“²⁸¹ (PL01)
- „Zunächst einmal verantwortlich für die Aufsicht und Koordination der Mitarbeiter meiner Ebene. Diese Person muss mein unmittelbarer Vorgesetzter sein. Und sie muss die richtige Kompetenz haben, um Mitarbeiter meiner Ebene, meiner Position zu führen. Sie muss das Wissen über die Arbeit haben, die ich mache.“²⁸² (PL06)
- „Was die Universität betrifft, so tut mein unmittelbarer Vorgesetzter das, was von seiner Position erwartet wird, er beaufsichtigt, schreibt aus, und ich unterzeichne einen Vertrag mit ihm [...] er ist eine Führungskraft, er bietet Hilfe und Rat an, ich kann ihn jederzeit anrufen, er erklärt einige Aspekte und definiert meinen Aufgabenbereich.“²⁸³ (PL07)
- „Eine Person, die eine höhere Position in der Unternehmenshierarchie einnimmt.“²⁸⁴ (PL16)

Von den zehn Befragten in einer angestellten Arbeitssituation haben sieben Befragte (DE04, DE05, DE06, DE07, DE11, DE14, DE15) nur einen unmittelbaren Vorgesetzten, der in der Regel für arbeitsbezogene und personelle Angelegenheiten zuständig ist.

- „Mein unmittelbarer Vorgesetzter ist die Person, für die ich direkt arbeite, die den Arbeitsvertrag unterschreibt oder in meinem Urlaub unterschreibt.“²⁸⁵ (DE01)
- „Die Person, der gegenüber ich rechenschaftspflichtig bin, mit der ich meine Aufgaben bespreche und die in der Hierarchie genau eine Stufe weiter oben steht als ich.“²⁸⁶ (DE07)

Bei vier Befragten gibt es eine zweite (DE16, PL04) oder sogar dritte Person (DE01, DE12), die sie als ihren Hauptchef betrachten könnten. Sie alle erklären jedoch, dass die Person, auf die sie sich bei der Beantwortung der Frage bezogen, ihr aufgabenbezogener Chef oder Teamleiter ist. Die anderen Personen, die sie kurzzeitig in Betracht zogen, waren der unmittelbare Vorgesetzte ihres Chefs (DE16), wenn

²⁷⁶ "The person who is allowed to tell me what to do" (DE03)

²⁷⁷ "The person ONE step above me in hierarchy" (DE06)

²⁷⁸ "The person that you deal with on a task-related level" (DE16)

²⁷⁹ "The person who is always there to discuss issues with you" (DE12)

²⁸⁰ "The person who gives praise or critical feedback" (DE02)

²⁸¹ "A person who organizes my job. Who defines the order of duties" (PL01)

²⁸² "First of all responsible for supervision and co-ordination of employees from my level. This person must be my immediate supervisor. And they must have the right competence to manage people from my level, my position. They must have the knowledge about the job I do" (PL06)

²⁸³ "As for the university, my immediate boss does what is expected on his position, supervising, describing and I sign a contract with him [...] he is a leader, he offers help and advice, I can always call him, he explains some aspects and defines my scope of duties" (PL07)

²⁸⁴ "A person who has a higher position in the company hierarchy" (PL16)

²⁸⁵ "My immediate boss is the person I directly work for, who signs the work contract or signs off on my holidays" (DE01)

²⁸⁶ "The person I am accountable to, with whom I discuss my tasks and who is exactly one level further up in the hierarchy than I am" (DE07)

es also jemand anderes ist, der für Personalfragen zuständig ist, oder andere Teamleiter, für die sie regelmäßig arbeiten (DE12).

Die Ergebnisse zeigen, dass der aktuelle Filter für diese Frage richtig und notwendig ist. Befragte, die selbständig sind, sollten die Frage nicht gestellt werden, da sie irritiert reagieren oder die Frage uminterpretieren, um eine geeignete Antwort zu finden.

Empfehlungen

Frage:	Keine Änderungen empfohlen. Übersetzungshinweis für Deutsch: Der Begriff "direkter Vorgesetzter" wird üblicherweise mit "direkter Vorgesetzter" übersetzt.
Antwortkategorien:	Keine Änderungen empfohlen.

Q38. Zeit zwischen Arbeitstagen (CI)

Englische Version:

Q38. The following question is about the amount of time available to you between working days.
In the last month, has it happened at least once that you had less than 11 hours between the end of one working day and the start of the next working day??

☐ Yes
☐ No

☐ *Don't know/no opinion (spontaneous)*
☐ *Refusal (spontaneous)*

Deutsche Version:

Q38. In der nächsten Frage geht es um die Zeit, die Ihnen zwischen den Arbeitstagen zur Verfügung steht.
Ist es im letzten Monat bei Ihnen mindestens einmal vorgekommen, dass weniger als 11 Stunden zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages lagen?

☐ Ja
☐ Nein

☐ *Weiß nicht/Keine Meinung (spontan)*
☐ *Verweigert (spontan)*

Polnische Version:

Q38. Kolejne pytanie dotyczy ilości Pana(i) czasu wolnego pomiędzy dniami pracującymi.
Czy w ciągu ostatniego miesiąca chociaż raz zdarzyło się, że miał(a) Pan(i) do dyspozycji mniej niż 11 godzin między zakończeniem jednego dnia pracy i rozpoczęciem pracy w dniu następnym?

☐ Tak
☐ Nie

☐ *Nie wie/Brak zdania (spontanicznie)*
☐ *Odmowa (spontanicznie)*

Frequency distribution (DE: n=16; PL: n=16)

	DE	PL
Yes	7	5
No	9	11
<i>Don't know/no opinion (spontaneous)</i>	-	-
<i>Refusal (spontaneous)</i>	-	-

Kognitive Techniken:

Category Selection Probing, Specific Probing.

Befunde:

Das Gesetz schreibt vor, dass Arbeitnehmer zwischen den Arbeitstagen mindestens 11 Stunden frei haben müssen. Daher sollte jeder, der mit "Ja" antwortet, selbständig oder in einer Mehrfachstätigkeit tätig sein. In Deutschland antworten sieben Befragte auf diese Frage mit "ja". Davon sind vier selbständig erwerbstätig (DE02, DE03, DE09, DE10). Von den erwerbstätigen Befragten, die mit "ja" geantwortet haben, ist nur eine in einer Mehrfachstätigkeit (DE16); diese Befragte bezog sich bei dieser Frage jedoch nur auf ihre hauptberufliche Erwerbstätigkeit. In Polen beantworteten fünf Befragte die Frage mit "ja", von denen nur einer selbständig war (PL13).

Keiner der Befragten war nicht in der Lage, eine Antwort zu geben.

Befragte, die mit "ja" antworteten, beziehen sich häufig auf arbeitsbezogene Tätigkeiten außerhalb der typischen Arbeitszeiten oder auf stressige Phasen aufgrund von Fristen.

- „Wenn ich zum Beispiel mit Klienten essen gehe, das geht spät am Abend, und dann muss ich am nächsten Morgen um 8 Uhr wieder bei der Arbeit sein, dann passiert das.“²⁸⁷ (DE04, "ja")
- „Woran ich denke, ist, wenn ich sehr spät arbeite und dann am nächsten Morgen zur gleichen Zeit wie immer beginne. Also eigentlich ist es ganz einfach. Nein, warten Sie, jetzt, wo ich darüber nachdenke [...] Aber wenn ich zum Beispiel eine Zusammenfassung für eine Konferenz oder so spät in der Nacht schreibe, zählt das? Es bezieht sich auf meine Arbeit, und ich tue es, um meinen Job zu behalten, aber es ist nicht wirklich meine Hauptaufgabe [...] Andererseits zählen auch Geschäftsreisen. Die Antwort lautet also Ja.“²⁸⁸ (DE16, "ja").
- „September ist ein sehr schwieriger Monat in der Schule. Die Schule muss begonnen werden [...] Tabellen, die für die Buchhaltung vorbereitet werden müssen.“²⁸⁹ (PL04, "ja")

Im Allgemeinen finden die Befragten schnell eine Antwort auf diese Frage. Die Sondierung zeigt jedoch zwei Probleme auf, die möglicherweise Probleme verursachen können.

Das erste Problem ist, wenn die Befragten arbeitsbezogene Aktivitäten haben, bei denen sie unsicher sind, ob sie diese in ihre Antwort einbeziehen sollen. Im Pretest verursacht dies keine Probleme, da die Befragten bereits in der vorherigen Frage 46 damit konfrontiert wurden und die gleiche Strategie anwenden, für die sie sich zuvor entschieden hatten. In der eigentlichen Umfrage wäre dies anders, da Q46 nach Q38 kommt.

²⁸⁷ "When I eat out with clients, for instance, that goes late in the evening, and then I have to be at work again at 8 the next morning, then that happens" (DE04, "yes")

²⁸⁸ "What I'm thinking about is when I work really late and then start at the same time as always the next morning. So actually, it's really simple. No, wait, now that I think about it [...] But when I, for instance, write an abstract for a conference or so late at night, does that count? It relates to my work, and I do it to keep my job, but it's not really my main task [...] Then again, business trips also count. So the answer is yes" (DE16, "yes")

²⁸⁹ "September is a very difficult month at school. The school needs to be started [...] tables which needs to be prepared for accountancy" (PL04, "yes")

Die genannten Aktivitäten, die die Befragten nicht in ihre Berechnung einbezogen haben, sind die gleichen wie in Q46. Sozialisierende Veranstaltungen und selbstgesteuertes Lernen sind die beiden Hauptthemen in beiden Ländern:

- „Ausgehen zum Abendessen.“²⁹⁰ (DE04)
- „Mit Leuten essen gehen, die sowohl Geschäftskollegen als auch Freunde sind, das ist manchmal schwer zu unterscheiden“²⁹¹ (PL07)
- „Wenn ich über arbeitsbezogene Themen lese, damit ich mehr über sie weiß.“²⁹² (DE05)
- „Alles, was mit der Verbesserung meiner Kompetenzen zu tun hat. Ich betrachte dies als Hobby, d.h. mehr lernen, Fachliteratur lesen, Filme zum Thema ansehen. All diese Elemente verbessern meine Qualifikationen, aber das ist überhaupt keine Arbeit für mich. Jedenfalls bezahlt mich niemand für meine Arbeit.“²⁹³ (PL12)

Das **zweite Problem** besteht darin, dass sich die Befragten im Bereich der Mehrfachstätigkeit dahingehend unterscheiden, ob sie alle ihre Tätigkeiten oder nur ihre bezahlte Haupttätigkeit einbeziehen. In beiden Ländern bezog sich etwa die gleiche Anzahl der Befragten nur auf ihre bezahlte Haupttätigkeit (DE01, DE11, PL11, PL12, PL15) oder auf alle ihre Tätigkeiten (DE02, DE05, DE16, PL03, PL07). In einem Fall blieb dies aus der Antwort unklar (DE14). Ein Befragter fragt direkt, ob sich die Frage auf alle seine Arbeitsplätze bezieht:

- „Ich verstehe, dass wir hier nicht die Hauptaufgabe meinen, sondern alle Jobs, die ich mache?“²⁹⁴ (PL03)

Um unterschiedliche Interpretationen zu vermeiden, sollte dies im Fragetext klar zum Ausdruck gebracht werden.

Der **Bezugszeitraum** des letzten Monats funktioniert gut, mehrere Befragte beziehen sich darauf, wenn sie ihre Suchstrategie nennen. Dies ist ein weiterer Indikator dafür, dass dieser Referenzzeitraum fraktionsübergreifend verwendet werden kann und sollte.

Empfehlungen

Frage: Bei Befragten in Mehrfachstätigkeit sollte im Fragetext klar angegeben werden, ob sich diese Frage auf alle bezahlten Arbeitsplätze oder nur auf den Hauptarbeitsplatz bezieht.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

²⁹⁰ "Going out to dinner" (DE04)

²⁹¹ "Going to dinner with people who are business colleagues and friends alike, that is difficult to distinguish at times" (PL07)

²⁹² "When I read about work-related topics, so that I know more about them" (DE05)

²⁹³ "Anything that has to do with improving my competences. I treat this as a hobby, i.e. learning more, reading professional literature, watching films on the topic. All these elements improve my qualifications but this is not a job for me at all. Anyway, no one pays me for doing in" (PL12)

²⁹⁴ "I understand we do not mean the main job here but all the jobs I do?" (PL03)

Online Probing

Häufigkeitsverteilung (UK: n=120; DE: n=123; PL: n=122)

UK (n=120)		Gesamt		Angestellt		Selbstständig	
		n	%	n	%	n	%
A. In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen in meiner Arbeit habe ich das Gefühl, dass ich angemessen bezahlt werde	Stimme nachdrücklich zu	27	23%	11	18%	16	27%
	Tendenz zur Übereinstimmung	38	32%	21	35%	17	28%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	16	13%	8	13%	8	13%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	22	18%	16	27%	6	10%
	Deutlich anderer Meinung	7	6%	2	3%	5	8%
	Nicht zutreffend	10	8%	2	3%	8	13%
B. Mein Job bietet gute Aussichten für den beruflichen Aufstieg	Stimme nachdrücklich zu	12	10%	6	10%	6	10%
	Tendenz zur Übereinstimmung	29	24%	21	35%	8	13%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	35	29%	16	27%	19	32%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	9	8%	6	10%	3	5%
	Deutlich anderer Meinung	14	12%	8	13%	6	10%
	Nicht zutreffend	21	18%	3	5%	18	30%
C. Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdiene	Stimme nachdrücklich zu	21	18%	8	13%	13	22%
	Tendenz zur Übereinstimmung	42	35%	23	38%	19	32%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	24	20%	12	20%	12	20%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	9	8%	6	10%	3	5%
	Deutlich anderer Meinung	13	11%	9	15%	4	7%
	Nicht zutreffend	11	9%	2	3%	9	15%
D. Ich verstehe mich im Allgemeinen gut mit meinen Arbeitskollegen	Stimme nachdrücklich zu	39	33%	24	40%	15	25%
	Tendenz zur Übereinstimmung	35	29%	23	38%	12	20%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	15	13%	10	17%	5	8%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	1	1%	1	2%	0	0%
	Deutlich anderer Meinung	1	1%	1	2%	0	0%
	Nicht zutreffend	29	24%	1	2%	28	47%
E. Die Organisation, für die ich arbeite, motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen	Stimme nachdrücklich zu	23	19%	11	18%	12	20%
	Tendenz zur Übereinstimmung	33	28%	20	33%	13	22%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	27	23%	16	27%	11	18%

	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	4	3%	4	7%	0	0%
	Deutlich anderer Meinung	11	9%	8	13%	3	5%
	Nicht zutreffend	22	18%	1	2%	21	35%
G. Ich könnte meinen Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten verlieren	Stimme nachdrücklich zu	5	4%	2	3%	3	5%
	Tendenz zur Übereinstimmung	8	7%	7	12%	1	2%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	26	22%	16	27%	10	17%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	11	9%	8	13%	3	5%
	Deutlich anderer Meinung	39	33%	22	37%	17	28%
	Nicht zutreffend	31	26%	5	8%	26	43%

DE (n=123)		Total		Employed		Self-employed	
		n	%	n	%	n	%
A. In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen in meiner Arbeit habe ich das Gefühl, dass ich angemessen bezahlt werde	Stimme nachdrücklich zu	20	16%	5	8%	15	25%
	Tendenz zur Übereinstimmung	37	30%	21	33%	16	27%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	23	19%	12	19%	11	18%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	22	18%	12	19%	10	17%
	Deutlich anderer Meinung	14	11%	10	16%	4	7%
	Nicht zutreffend	7	6%	3	5%	4	7%
B. Mein Job bietet gute Aussichten für den beruflichen Aufstieg	Stimme nachdrücklich zu	15	12%	7	11%	8	13%
	Tendenz zur Übereinstimmung	28	23%	14	22%	14	23%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	30	24%	12	19%	18	30%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	15	12%	12	19%	3	5%
	Deutlich anderer Meinung	14	11%	10	16%	4	7%
	Nicht zutreffend	21	17%	8	13%	13	22%
C. Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdiene	Stimme nachdrücklich zu	20	16%	10	16%	10	17%
	Tendenz zur Übereinstimmung	39	32%	13	21%	26	43%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	32	26%	19	30%	13	22%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	17	14%	10	16%	7	12%
	Deutlich anderer Meinung	9	7%	7	11%	2	3%
	Nicht zutreffend	6	5%	4	6%	2	3%

D. Ich verstehe mich im Allgemeinen gut mit meinen Arbeitskollegen	Stimme nachdrücklich zu	44	36%	30	48%	14	23%
	Tendenz zur Übereinstimmung	43	35%	27	43%	16	27%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	5	4%	3	5%	2	3%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	1	1%	0	0%	1	2%
	Deutlich anderer Meinung	1	1%	1	2%	0	0%
	Nicht zutreffend	29	24%	2	3%	27	45%
E. Die Organisation, für die ich arbeite, motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen	Stimme nachdrücklich zu	29	24%	10	16%	19	32%
	Tendenz zur Übereinstimmung	29	24%	17	27%	12	20%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	25	20%	18	29%	7	12%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	10	8%	6	10%	4	7%
	Deutlich anderer Meinung	8	7%	7	11%	1	2%
	Nicht zutreffend	22	18%	5	8%	17	28%
G. Ich könnte meinen Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten verlieren	Stimme nachdrücklich zu	4	3%	3	5%	1	2%
	Tendenz zur Übereinstimmung	7	6%	5	8%	2	3%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	14	11%	4	6%	10	17%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	19	15%	12	19%	7	12%
	Deutlich anderer Meinung	26	21%	12	19%	14	23%
	Nicht zutreffend	53	43%	27	43%	26	43%

PL (n=122)		Total		Employed		Self-employed	
		n	%	n	%	n	%
A. In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen in meiner Arbeit habe ich das Gefühl, dass ich angemessen bezahlt werde	Stimme nachdrücklich zu	17	14%	4	7%	13	20%
	Tendenz zur Übereinstimmung	42	34%	20	34%	22	34%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	32	26%	16	28%	16	25%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	18	15%	10	17%	8	13%
	Deutlich anderer Meinung	9	7%	6	10%	3	5%
	Nicht zutreffend	4	3%	2	3%	2	3%
B. Mein Job bietet gute Aussichten für den beruflichen Aufstieg	Stimme nachdrücklich zu	19	16%	4	7%	15	23%
	Tendenz zur Übereinstimmung	43	35%	21	36%	22	34%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	28	23%	13	22%	15	23%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	19	16%	13	22%	6	9%
	Deutlich anderer Meinung	8	7%	5	9%	3	5%
	Nicht zutreffend	5	4%	2	3%	3	5%
C. Ich erhalte die Anerkennung, die ich für meine Arbeit verdiene	Stimme nachdrücklich zu	20	16%	3	5%	17	27%
	Tendenz zur Übereinstimmung	42	34%	17	29%	25	39%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	35	29%	24	41%	11	17%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	14	11%	7	12%	7	11%
	Deutlich anderer Meinung	7	6%	5	9%	2	3%
	Nicht zutreffend	4	3%	2	3%	2	3%
D. Ich verstehe mich im Allgemeinen gut mit meinen Arbeitskollegen	Stimme nachdrücklich zu	37	30%	15	26%	22	34%
	Tendenz zur Übereinstimmung	55	45%	32	55%	23	36%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	11	9%	6	10%	5	8%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	2	2%	2	3%	0	0%
	Deutlich anderer Meinung	0	0%	0	0%	0	0%
	Nicht zutreffend	17	14%	3	5%	14	22%

E. Die Organisation, für die ich arbeite, motiviert mich, meine beste Arbeitsleistung zu erbringen	Stimme nachdrücklich zu	17	14%	6	10%	11	17%
	Tendenz zur Übereinstimmung	43	35%	19	33%	24	38%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	29	24%	16	28%	13	20%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	13	11%	10	17%	3	5%
	Deutlich anderer Meinung	5	4%	5	9%	0	0%
	Nicht zutreffend	15	12%	2	3%	13	20%
G. Ich könnte meinen Arbeitsplatz in den nächsten 6 Monaten verlieren	Stimme nachdrücklich zu	2	2%	1	2%	1	2%
	Tendenz zur Übereinstimmung	14	11%	5	9%	9	14%
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	26	21%	14	24%	12	19%
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	31	25%	16	28%	15	23%
	Deutlich anderer Meinung	25	20%	13	22%	12	19%
	Nicht zutreffend	24	20%	9	16%	15	23%

Kognitive Techniken:

Specific Probing.

Befunde:

In Frage 89a wurden Punkt B und Punkt G untersucht, um ein besseres Verständnis dafür zu erhalten, wie die Befragten die Begriffe "gute Aussichten" und "Karrierefortschritte" (Punkt B) interpretieren, und um die Gründe zu untersuchen, warum die Befragten ihre jeweiligen Antworten auf Punkt G gewählt haben.

Item B: „Mein Job bietet gute Aussichten für den beruflichen Aufstieg“

Im Vereinigten Königreich stimmen fast die Hälfte der Arbeitnehmer (45 %) und ein Viertel (23 %) der Selbständigen (stark/ tendenziell) dieser Aussage zu. In Deutschland gibt jeweils ein Drittel der Arbeitnehmer und der Selbständigen an, dass sie mit dieser Aussage einverstanden sind. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der Selbständigen in Polen, die dieser Aussage (stark/ tendenziell) zustimmen, mit 57% deutlich höher. Der Anteil der Arbeitnehmer, die dieser Aussage zustimmen (43%), ist mit den beiden anderen Ländern vergleichbar.

Ein Blick auf die Häufigkeitsverteilung der Antwortoption "nicht zutreffend" zeigt ein ähnliches Muster: In Deutschland und im Vereinigten Königreich antworten Selbständige häufiger als abhängig Beschäftigte, dass die Aussage "Mein Arbeitsplatz bietet gute Aussichten für einen beruflichen Aufstieg" für sie nicht zutrifft (UK: 30% Selbständige vs. 5% abhängig Beschäftigte; DE: 22% Selbständige vs. 13% abhängig Beschäftigte). Auch in Deutschland wählen Selbständige eher die mittlere Kategorie

(30% vs. 19%). Im Gegensatz dazu antworten die Selbständigen in Polen weder, dass diese Aussage nicht häufiger auf sie zutrifft als auf Arbeitnehmer, noch wählen sie eher die mittlere Kategorie.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Punkt von den Befragten im Vereinigten Königreich und in Deutschland anders interpretiert wird als von den Befragten in Polen. Es scheint, dass "gute Aussichten" und "beruflicher Aufstieg" im Vereinigten Königreich und in Deutschland eher mit externen Faktoren (wie einer Gehaltserhöhung oder Beförderung innerhalb eines Unternehmens) und in Polen eher mit internen Faktoren (wie der erfolgreichen Gewinnung und Bindung von Kunden) in Verbindung gebracht werden.

Als Folgefrage untersuchten wir das länderübergreifende Verständnis der Befragten für den Begriff "gute Aussichten" und den Beschäftigungsstatus. Divergierende Themen würden auf Interpretationsunterschiede zwischen den Befragten in verschiedenen Gruppen von Beschäftigungsstatus oder Ländern hinweisen. Da die Befragten mehrere Themen nennen konnten, wurde eine Mehrfachkodierung vorgenommen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 3 dargestellt.

Gute Aussichten werden von der großen Mehrheit der Befragten als allgemeiner Aufstieg, Beförderung oder Aufstieg in eine höhere Position mit mehr Verantwortung beschrieben. Der zweite große Themenkomplex ist der finanzielle Aspekt, also ein hohes oder höheres Gehalt. Der dritte Themenkomplex ist das Lernen oder Tun neuer Dinge als Teil der Arbeit:

- „Chance auf eine bessere Position.“²⁹⁵ (R236DE)
- „Gehaltserhöhung.“²⁹⁶ (R358UK)
- „Ausbildung in Fachbereichen.“²⁹⁷ (R218UK)

Selbständige werden den Aufstieg ihres Unternehmens wahrscheinlich als aussichtsreich bezeichnen, was manchmal mit der Lieferung guter Arbeit und dem Aufbau eines größeren Kundenstamms, zu anderen Zeiten aber auch mit der Wirtschaft zusammenhängt. Eine große Zahl von Selbständigen sagt auch, dass die Frage nicht auf sie zutrifft.

- „Um die Produktion zu steigern und mehr Verkäufe anzuziehen.“²⁹⁸ (R181UK)
- „Da ich selbständig bin, ist diese Frage ungültig.“²⁹⁹ (R42DE)

²⁹⁵ "Chance to get a better position." (R236DE)

²⁹⁶ "Salary increase." (R358UK)

²⁹⁷ "To train in specialist areas." (R218UK)

²⁹⁸ "To increase production and attract more sales." (R181UK)

²⁹⁹ "Given that I am self-employed, this question is invalid." (R42DE)

Tabelle 3. Verständnis der Befragten für den Begriff "gute Aussichten".

"Gute Aussichten" verstehen	Gesamt	Angestellt			Selbstständig		
		UK	DE	PL	UK	DE	PL
Förderung/ Aufstieg/ Mehr Verantwortung	33%	46%	37%	46%	26%	21%	20%
Mehr Geld	13%	15%	12%	12%	18%	10%	11%
Das Unternehmen voran- bringen / mehr Kunden	9%	0%	1%	1%	14%	14%	24%
Neue Dinge lernen / tun	9%	7%	12%	13%	5%	7%	9%
Belohnung für harte Arbeit	3%	1%	5%	3%	1%	6%	1%
Arbeitsplatzsicherheit	2%	0%	2%	1%	3%	1%	3%
Selbstverwirklichung	1%	0%	0%	3%	4%	1%	1%
Wenn etwas erreichbar ist	2%	3%	4%	0%	1%	1%	0%
Selbstwirksamkeit	1%	0%	1%	0%	0%	4%	3%
Würdigung	1%	0%	2%	0%	0%	2%	1%
Haben keine Aussichten	8%	7%	12%	15%	1%	2%	6%
Gilt nicht, weil Selbstän- dige	9%	3%	2%	1%	16%	15%	10%
Andere	10%	14%	11%	3%	11%	14%	3%

Gelegentlich werden auch Themen wie Arbeitsplatzsicherheit und Wertschätzung erwähnt. Überraschenderweise erwähnen die Befragten aus Polen am häufigsten, dass sie keine Perspektiven haben, und seltener, dass "Karriereaussichten" aufgrund ihrer Selbständigkeit für sie nicht zutreffen. Abgesehen davon gibt es keine großen Unterschiede im Verständnis von "Karriereaussichten" zwischen den Ländern. Insgesamt 5% der Befragten antworten nicht auf die Sondierungsfrage oder geben nicht auswertbare Informationen:

- „Langfristiger Arbeitsplatz, persönliche Entwicklung.“³⁰⁰ (R27PL)
- „Auf meinem Hof gibt es keine Perspektiven, weil er zu klein ist.“³⁰¹ (R50PL)

Darüber hinaus wurden die Befragten gefragt, was der Begriff "beruflicher Aufstieg" für sie bedeutet. 28 Befragte gaben keine Antwort auf die Sondierungsfrage (8%). Alle anderen 337 Befragten gaben eine substantielle Antwort auf die Sondierungsfrage. Die Antworten der Befragten wurden mehreren thematischen Codes zugeordnet. Die Antworten sind den Antworten in der vorherigen Sondierung, in der nach "guten Aussichten" gefragt wurde, sehr ähnlich. Die Befragten denken meist an Beförderung oder Aufstieg, mehr Geld verdienen, wachsende Unternehmen oder die Erweiterung ihres (eigenen) Geschäfts, mehr Verantwortung in ihrem Beruf und interessantere Arbeitsfelder sowie die berufliche und persönliche Weiterbildung. Der Hauptunterschied zwischen der Gruppe der abhängig Beschäftig-

³⁰⁰ "Long-term job, personal development." (R27PL)

³⁰¹ "There aren't any prospects on my farm, because it is too small." (R50PL)

ten und der Gruppe der Selbständigen bestand darin, dass abhängig Beschäftigte mehr an Beförderung und Aufstieg auf der Karriereleiter denken, während Selbständige auch an die Expansion des Unternehmens und seine weitere Entwicklung denken:

- „Höhere Position, höheres Gehalt.“³⁰² (R61DE, Angestellter)
- „Taking my business to the next level and earning more money from it.“³⁰³ (R253UK, self-employed)

Ein genauerer Blick auf die Selbständigen zeigt, dass nur die Befragten im Vereinigten Königreich und in Deutschland angeben, dass sie keine Karriereaussichten haben, weil sie ein eigenes Unternehmen besitzen. Selbständige in diesen beiden Ländern denken auch häufiger an Beförderung und beruflichen Aufstieg als Befragte in Po-Land (DE: 35%, UK: 41% und PL: 24%). Polnische Teilnehmer erwähnen häufiger Aspekte wie Weiterbildung (Entwicklung; DE: 0%, UK: 5% und PL: 18%) und Geschäftserweiterung (DE: 15%, UK: 15%, PL: 25%). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Anteil der Befragten, die ihr eigenes Unternehmen allein leiten, im Vereinigten Königreich (43%) und in Deutschland (35%) deutlich höher war als in Polen (11%).

Item G: "Ich könnte meinen Job in den nächsten 6 Monaten verlieren"

Diese Aussage zeigt auch ein unterschiedliches Muster des Verständnisses sowohl zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen als auch zwischen den Ländern. Im Vereinigten Königreich geben Selbständige viel häufiger als abhängig Beschäftigte an, dass diese Aussage nicht auf sie zutrifft (43% Selbständige vs. 8% abhängig Beschäftigte). In Deutschland geben Angestellte und Selbständige mit gleicher Wahrscheinlichkeit an, dass diese Aussage nicht auf sie zutrifft, und beide Gruppen sind sehr wahrscheinlich dieser Meinung (43% für Angestellte und Selbständige). In Polen, wie auch in Deutschland, zeigen Selbständige und abhängig Beschäftigte ungefähr das gleiche Antwortverhalten. In Polen gibt jedoch nur einer von fünf Befragten an, dass die Aussage nicht zutrifft (16% abhängig Beschäftigte, 23% Selbständige). Darüber hinaus geben Selbständige in Polen häufiger an, dass sie ihren Arbeitsplatz in den nächsten sechs Monaten verlieren könnten (16%) als Selbständige im Vereinigten Königreich (7%) und in Deutschland (5%).

Als nächstes untersuchten wir, warum die Befragten ihre jeweiligen Antworten wählten, und zwar getrennt für Arbeitnehmer und Selbständige. Zunächst betrachten wir diejenigen, die "trifft nicht zu" wählten. Hier fällt besonders auf, dass Arbeitnehmer in Deutschland sehr häufig diese Antwortmöglichkeit wählen (27 Befragte). Als Begründung wird angegeben, dass sie Beamte sind oder ihren eigenen Arbeitsplatz als sicher empfinden (33%). Beamte dürfen nicht kündigen oder entlassen werden, weil kein vertragliches Arbeitsverhältnis besteht.

Ebenso häufig wird die Antwort damit erklärt, dass ein Mangel an Fachkräften besteht und sie daher in ihrer derzeitigen Tätigkeit unersetzlich sind. Als letzter Grund wird häufig genannt, dass sie keinen Grund zu der Annahme haben, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten (15%).

- „Es gibt zu wenige Köche da draußen.“³⁰⁴ (R103DE)
- „Das ist sehr unwahrscheinlich, denn meine Arbeit ist unverzichtbar.“³⁰⁵ (R108DE)

³⁰² "Senior position, higher salary." (R61DE, employee)

³⁰³ "Taking my business to the next level and earning more money from it." (R253UK, self-employed)

³⁰⁴ "There are too few cooks out there." (R103DE)

³⁰⁵ "It is very unlikely, because my work is indispensable." (R108DE)

Eine der Befragten erklärt, dass sie ihren Arbeitsplatz nicht verlieren wird, weil es sich um ein Familienunternehmen handelt, in dem sie nicht entlassen wird. Im Vereinigten Königreich wählten 5 Befragte "trifft nicht zu", um Punkt G zu beantworten. Die angegebenen Gründe sind die gleichen wie bei den deutschen Befragten: sie können ihren Arbeitsplatz nicht verlieren oder haben einen sicheren Arbeitsplatz.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Befragte, die einen sicheren Arbeitsplatz haben, z.B. als Beamte, nicht die Antwortkategorien "tendieren zu/stark abweichend" verwenden, um zu sagen, dass diese Aussage für sie nicht zutrifft, sondern stattdessen die Antwortkategorie "trifft nicht zu" verwenden. Dieses Antwortmuster ist bei den polnischen Teilnehmern nicht zu beobachten.

Unter den Selbständigen wählen 26 Befragte im Vereinigten Königreich bzw. in Deutschland und drei Befragte in Polen bei der Beantwortung von Punkt G die Antwortkategorie "trifft nicht zu". Als häufigster Grund wird angegeben, dass sie nicht als Selbständige entlassen werden können (67%). Weitere 18 Prozent sagen, dass ihnen dies als Freiberufler nicht passieren kann. Vier Prozent antworten, dass sie genügend Aufträge/Arbeiten haben und dass sie keinen Grund zu der Annahme haben, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten.

- „Weil ich Freiberufler bin.“³⁰⁶ (R46DE)
- „Da ich für mich selbst arbeite, gilt dies nicht.“³⁰⁷ (R225UK)

Als nächstes analysierten wir diejenigen Selbständigen, die eine substantielle Antwortmöglichkeit angegeben haben, anstatt "trifft nicht zu" zu wählen. Auffällig ist, dass die Antwortverteilungen in Deutschland und im Vereinigten Königreich relativ ähnlich sind, während die polnischen Befragten häufiger mit der Aussage in Punkt G "einverstanden" sind.

Tabelle 4 enthält die Codes, die die Gründe zusammenfassen, die die Befragten für die allgemeine Untersuchung angaben. In der Tabelle werden nur Selbständige berücksichtigt. Die Daten werden in absoluten Häufigkeiten angegeben.

Selbständige Befragte, die mit der Aussage "nicht einverstanden" sind, erklären ihre Antwortauswahl am häufigsten mit ihrem Status, der es unmöglich macht, die Stelle zu verlieren. Im Vereinigten Königreich und in Deutschland geben die Befragten auch an, dass es einen Mangel an Fachkräften auf ihrem Gebiet gibt und dass sie im Allgemeinen genug Arbeit oder Aufträge für die nächsten Monate haben.

- „Als Selbständiger habe ich nicht die Absicht, in Konkurs zu gehen oder das Unternehmen zu schließen.“³⁰⁸ (R257UK)
- „Wir sind schon lange dort und haben viel Arbeit.“³⁰⁹ (R47DE)

Interessanterweise wird der Status eines Freiberuflers sehr unterschiedlich interpretiert, was sich auch in den Antworten zu Punkt G widerspiegelt. Während die Befragten in allen drei Ländern angeben, dass sie ihren Job verlieren können, weil dies als Freiberufler immer passieren kann, nennen die Befragten in Polen und Deutschland dies auch als Grund, um der Aussage zu widersprechen. Diese Argumentation lässt sich darauf zurückführen, dass sie es für unwahrscheinlich halten, dass Freiberufler aber immer ein gewisses Risiko eingehen, weil ihre Arbeit an bestimmte Projekte gebunden ist.

Im Allgemeinen stimmen die Gründe, die von polnischen Befragten genannt werden, die der Aussage (stark/anmaßend) zustimmen, oft nicht mit den gegebenen Antworten überein. Diejenigen Befragten,

³⁰⁶ "Because I am a freelancer." (R46DE)

³⁰⁷ "As I work for myself this does not apply." (R225UK)

³⁰⁸ "As a self-employed person I do not intend to go bankrupt or close the business." (R257UK)

³⁰⁹ "Been there a long time and we have lots of work." (R47DE)

die angeben, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, erklären z.B., dass es sich um einen sicheren Arbeitsplatz handelt ("Ich bin mir meiner Position sicher", R68PL), dass sie nicht angestellt sind und ihren Arbeitsplatz nicht verlieren können ("Ich werde diesen Arbeitsplatz nicht verlieren, weil es mein Geschäft und eine zukunftsorientierte Branche ist.", R330PL; "Ich habe mein eigenes Geschäft", R293PL), dass es unwahrscheinlich ist, weil sie freiberuflich tätig sind, oder dass sie keinen Grund haben anzunehmen, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten ("Ich glaube nicht, dass ich meinen Arbeitsplatz verlieren werde", R663PL). Es bleibt unklar, warum diese Befragten widersprüchliche Antworten geben. Es ist wahrscheinlich, dass einige Befragte die Antwortskala anders herum interpretiert haben.

Tabelle 4: Antworten der Befragten auf die allgemeine Untersuchung von Punkt G: "Warum haben Sie diese Antwort gewählt?"

Basis: Selbständige	Zustimmung			Weder noch			Nicht einverstanden		
Gründe für die gewählte Antwortoption	UK	DE	PL	UK	DE	PL	UK	DE	PL
Sicherer Arbeitsplatz	-	-	3	-	-	-	1	3	1
Temporärer Mitarbeiter / nicht permanent	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Mangel an Fachkräften / unverzichtbar	-	-	3	0	-	1	1	3	-
Kann nicht arbeitslos werden / Selbständig, nicht angestellt	-	-	9	2	-	4	12	9	6
Freiberufler (kann immer passieren)	1	2	2	2	4	5	-	2	1
Freiberufler / kann nicht passieren	-	-	1	1	1	-	3	1	-
Genug Arbeit / genug Aufträge	-	-	2	-	-	-	2	2	-
Kein Grund zur Annahme, dass man weiß nie.	-	-	1	-	-	1	1	1	1
Nicht-Antwort	2	-	-	5	3	4	-	-	-
Gesamt	-	1	-	-	2	-	-	-	-
	4	3	21	10	10	25	20	21	9

Kognitive Interviews

Häufigkeitsverteilung (DE: n=16; PL: n=16)

Q89. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen über Ihre Tätigkeit zu oder nicht zu?		DE	PL
A. In Anbetracht all meiner Bemühungen und Leistungen in meiner Arbeit habe ich das Gefühl, angemessen bezahlt zu werden.	Stimme nachdrücklich zu	6	1
	Tendenz zur Übereinstimmung	6	8
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	1	4
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	2	2
	Deutlich anderer Meinung	1	1
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	-	-
	<i>Weiß nicht (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	-	-
B. Meine Arbeit bietet gute Aussichten für einen beruflichen Aufstieg.	Stimme nachdrücklich zu	3	1
	Tendenz zur Übereinstimmung	4	7
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	4	6
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	3	2
	Deutlich anderer Meinung	2	-
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	-	-
	<i>Weiß nicht (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	-	-
G. Ich könnte meinen Job in den nächsten 6 Monaten verlieren.	Stimme nachdrücklich zu	1	2
	Tendenz zur Übereinstimmung	1	4
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	-	2
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	6	6
	Deutlich anderer Meinung	8	2
	<i>Nicht zutreffend (spontan)</i>	-	-
	<i>Weiß nicht (spontan)</i>	-	-
	<i>Ablehnung (spontan)</i>	-	-
H. Wenn ich meine derzeitige Stelle verlieren oder kündigen würde, wäre es für mich einfach, eine Stelle mit ähnlichem Gehalt zu finden.	Stimme nachdrücklich zu	5	-
	Tendenz zur Übereinstimmung	2	9
	Weder Zustimmung noch Ablehnung	1	6
	Tendenz zur Meinungsverschiedenheit	5	1

Deutlich anderer Meinung	3	-
Nicht zutreffend (spontan)	-	-
Weiß nicht (spontan)	-	-
Ablehnung (spontan)	-	-

Kognitive Techniken:

Category Selection Probing, General/Elaborative Probing.

Befunde:

Die Punkte G und H wurden getestet. Deutsche Befragte zeigten ein selbstbewussteres Antwortverhalten als polnische Befragte. Sie gaben mit geringerer Wahrscheinlichkeit an, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten, und glaubten eher, dass sie leicht einen vergleichbaren Arbeitsplatz finden könnten, wenn sie dies täten.

Item G: "Ich könnte meinen Job in den nächsten 6 Monaten verlieren".

In Deutschland waren mit Ausnahme von zwei Befragten (DE11, DE15) alle Befragten nicht damit einverstanden, dass sie in den nächsten sechs Monaten ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Im Gegensatz dazu stimmten in Polen sechs Befragte zu (PL01, PL06, PL08, PL10, PL12, PL14).

Arbeitnehmer und Selbständige zeigen ein vergleichbares Verständnis der Begriffe "Arbeitsplatz" und "Sicherheit" und interpretieren sie im angemessenen Sinne, um ihrer Arbeitssituation gerecht zu werden. Bei Arbeitnehmern bezieht sich ihr Arbeitsplatz offensichtlich auf ihre Beschäftigung. Sicherheit beruht darauf, wie wahrscheinlich sie eine Entlassung einschätzen. Dies ist abhängig von der allgemeinen Wirtschaft, ihrem Arbeitsmarkt, ihren persönlichen Leistungen und dem typischen Verhalten ihres Arbeitnehmers:

- „Ich denke, mein Arbeitgeber hat mehr Grund zur Sorge, dass ich kündige, als dass ich Angst habe, gefeuert zu werden.“³¹⁰ (DE04, "stimme nicht zu")
- „Ich habe gerade einen unbefristeten Vertrag unterzeichnet, daher halte ich dies für unwahrscheinlich.“³¹¹ (DE12, "stimme nicht zu")
- „Tatsache ist, dass man nie weiß, was passieren wird, also kann man es nicht ausschließen. Deshalb habe ich auch nicht 'absolut nicht einverstanden' genommen. Aber dass man nicht alles planen kann, sollte nicht die Grundlage für die Antwort sein. Ich bin nur vorsichtig, deshalb nahm ich 'tendere dazu, anderer Meinung zu sein.'“³¹² (DE14, "neigen zu Meinungsverschiedenheiten")

³¹⁰ "I think my employer has more reason to worry that I'll quit than I have reason to worry I'll get fired" (DE04, "strongly disagree")

³¹¹ "I just signed a permanent contract, so I don't think this is likely" (DE12, "strongly disagree")

³¹² "Fact is, you never know what's going to happen, so you can't exclude it. That's why I didn't take 'absolutely disagree'. But that you can't plan everything shouldn't be the basis for the answer. I'm just being careful, so I took 'tend to disagree'" (DE14, "tend to disagree")

- „Das Unternehmen wird gut geführt, es entwickelt sich schnell und ich bin ein engagierter Mitarbeiter.“³¹³ (PL03, "tendiere dazu, anderer Meinung zu sein")
- „Die Einheit, in der ich arbeite, wächst. [...] Ich habe eine ziemlich gut etablierte berufliche Position [...] Ich fühle mich in keiner Weise bedroht.“³¹⁴ (PL05, "stimme nicht zu")
- „Ich habe eine neue Chefin, und sie hat eine andere Vorstellung davon, wie die Dinge getan werden sollten, als ich; das bedeutet also, dass ich meinen Job verlieren könnte. Vor allem, da ich im Moment krank bin. Wir werden sehen.“³¹⁵ (DE11, "tendieren dazu, zuzustimmen")
- „Ich habe einen Vertrag für eine Probezeit, die drei Monate dauert, daher kann ich nicht sagen, ob ich danach hier weiter arbeite.“³¹⁶ (PL06, "tendieren dazu, zuzustimmen")
- „Sportlehrer ist in Polen ein Saisonjob, so dass die Saison in 2 Wochen zu Ende geht und ich danach keine Chance habe, diesen Job zu machen.“³¹⁷ (PL08, "stimme stark zu")

Eine Befragte wählt die mittlere Kategorie, weil sie zwar nicht davon ausgeht, dass sie die Stelle verlieren wird, aber aus anderen Gründen möglicherweise nicht mehr in der Lage ist, sie auszuführen:

- „Ich glaube nicht, dass ich meine Stelle verlieren kann, vielleicht habe ich sie nicht, aber ich kann sie nicht verlieren. Das sind zwei verschiedene Dinge. Mein Gesundheitszustand erlaubt es mir möglicherweise nicht, meine Arbeit zu tun.“³¹⁸ (PL02, "weder zustimmen noch ablehnen")

Nur ein Befragter gibt eine Antwort, die nicht mit seiner tatsächlichen Meinung übereinstimmt und erklärt, dass er seinen Arbeitsplatz verlieren könnte, obwohl die Umstände ihm keinen Grund geben, dies zu glauben.:

- „Nun, ja, ich habe einen unbefristeten Vertrag, aber es gibt immer Dinge, die man tun kann, die zum sofortigen Verlust des Arbeitsplatzes führen. Ich könnte meinen Vorgesetzten oder den Priester angreifen, ich könnte Geld stehlen oder etwas Ähnliches.“ [Interviewer: "Und wie wahrscheinlich ist es, dass Sie das tun werden?"] "Nun, das wird natürlich nicht passieren. Aber die Frage ist, ob es die Möglichkeit gibt." [Interviewer: "Und wie wahrscheinlich ist es, dass Sie das tun werden? Und ja, die gibt es absolut, also stimme ich voll und ganz zu."]³¹⁹ (DE15, "stimme stark zu")

Die selbständigen Befragten betonen, dass es keinen Arbeitsplatz als solchen zu verlieren gibt. Nichtsdestotrotz finden sie leicht eine Antwort und wenden die Frage konsequent so an, dass sie bedeuten,

³¹³ "The company is well managed, it develops quickly and I am a committed employee" (PL03, "tend to disagree")

³¹⁴ "The unit where I work is growing. [...] I have a fairly well established professional position [...] I do not feel threatened in any way" (PL05, "strongly disagree")

³¹⁵ "I have a new boss, and she has a different idea of how things should be done than I do; so this means, I could lose my job. Especially, as I'm sick at the moment. We'll see" (DE11, "tend to agree")

³¹⁶ "I have a contract for a trial period which is for three months, so I cannot say if I continue working here afterwards" (PL06, "tend to agree")

³¹⁷ "Sports instructor is a seasonal job in Poland so the season will end in 2 weeks and I will not have a chance to do this job afterwards" (PL08, "strongly agree")

³¹⁸ "I don't think I can lose my job, I may not have it but not lose it. These are two different things. My health condition may not let me do my job" (PL02, "neither agree nor disagree")

³¹⁹ "Well, yes, I have a permanent contract, but there are always things you can do that lead to immediate job loss. I could attack my superior or the priest, I could steal money or something the-like." [Interviewer: "And how likely is it that you will do this?"] "Well, of course that won't happen. But the question is whether there is the possibility. And yes, there absolutely is, so I totally agree" (DE15, "strongly agree")

dass ihr Unternehmen in Konkurs geht, dass sie ihr Geschäft aufgeben oder dass sie ganz allgemein aufhören zu arbeiten.

- „Nun, ich entscheide selbst, ob ich aufhöre, in diesem Job zu arbeiten, es liegt also in meiner eigenen Hand, und ich halte es für unwahrscheinlich, dass etwas passiert. Dennoch dachte ich, es wäre arrogant, 'absolut nicht einverstanden' zu sagen, weil immer etwas passieren kann, das mich veranlasst aufzuhören.“³²⁰ (DE02)
- „Wie gesagt, ich bin selbständig. Es ist meine Entscheidung, ob ich aufhöre zu arbeiten oder nicht. Ich kann meinen Arbeitsplatz nicht in dem Sinne verlieren, dass mich jemand feuert.“³²¹ (DE08)
- „Dafür müsste ich meine Kunden verlieren. Und damit das wieder geschieht, müsste auf dem Markt etwas geschehen, damit meine Kunden nicht mehr mit mir arbeiten wollen. Das ist seit 25 Jahren nicht mehr passiert, also mache ich mir darüber keine Sorgen.“³²² (DE09)
- „Ich habe meine eigene Praxis. Es ist wirklich unwahrscheinlich, dass wir das Geschäft aufgeben werden.“³²³ (DE10)
- „Die Arbeit eines Zimmermanns beinhaltet den Einsatz von Maschinen, was ein hohes Verletzungsrisiko bedeutet. Wenn ich bei der Arbeit eine Akzidenz habe, kann ich sie verlieren, das bedeutet mehr die Möglichkeit, sie auszuführen, als die Arbeit selbst. [...] Schlechte Marktsituationen oder ein unzuverlässiger Kunde, der nicht pünktlich zahlt.“³²⁴ (PL01, "zustimmen")
- „Ich habe derzeit viel Arbeit, viele Leute rufen an, also glaube ich nicht, dass sie in einem halben Jahr weg sein wird.“³²⁵ (PL07, "tendieren dazu, anderer Meinung zu sein")

Eine deutsche Befragte in Multi-Aktivität gab an, dass sie zwei gekündigte Verträge hat, und verwies diese Frage auf die Frage, die kürzer läuft (DE16), was wiederum zeigt, dass die Befragten nicht bei allen Fragen konsequent die bezahlte Hauptarbeitsstelle anwenden, sondern diejenige, die ihrer Ansicht nach am besten zu der Frage passt. Ein polnischer Befragter in Mehrfach­tätigkeit (PL03) bezieht diese Frage nur auf seine bezahlte Hauptarbeitsstelle, die einen unbefristeten Vertrag hat. Wir empfehlen daher, die Befragten daran zu erinnern, auf welche Stelle sie die Fragen beziehen sollten.

³²⁰ "Well, I decide for myself whether I stop working in this job, so it's in my own hands, and I think it's unlikely that something will happen. Still, I thought it would be arrogant to say 'absolutely disagree', because something can always happen that causes me to stop" (DE02")

³²¹ "As I said, I'm self-employed. It is my choice whether or not I stop working. I can't lose my job in the meaning that someone fires me" (DE08")

³²² "For that, I would have to lose my clients. And for that again to happen, something would have to happen on the market for my clients to not wish to work with me anymore. That hasn't happened in 25 years, so I'm not worried about it" (DE09")

³²³ "I have my own practice. It's really unlikely that we'll go out of business" (DE10)

³²⁴ "A carpenter's job involves use of machines and this means high risk of injuries. If I have an accident at work, I may lose it, it means more the possibility of doing it than the job itself. [...] Poor market situations, or an unreliable client who does not pay on time" (PL01, "agree")

³²⁵ "I have a lot of work at present, many people call, so I don't think it will be gone in half a year" (PL07, "tend to disagree")

Item H: "Wenn ich meinen Job verlieren oder kündigen würde, wäre es einfach für mich, einen Job mit ähnlichem Gehalt zu finden."

Die Arbeitnehmer beantworten diese Frage in klarer Beziehung zu ihrer Qualifikation für die Arbeit, die sie jetzt ausüben, und wie gut sie die Situation auf dem Arbeitsmarkt einschätzen können.:

- „Ich bin hervorragend qualifiziert, und es gibt viele Arbeitgeber, für die ich attraktiv bin.“³²⁶ (DE01, "stimme stark zu")
- „Ich denke, ich weiß inzwischen, welche Bereiche ich untersuchen müsste, und weiß, wie ich mein Profil verkaufen kann. Mit einigen Überlegungen und bewussten Anwendungen sollte das also funktionieren.“³²⁷ (DE07, "tendieren dazu, zuzustimmen")
- „Ich bin nicht qualifiziert, also habe ich kein Zertifikat für den Job, an dem ich arbeite. Ich habe mir diese Arbeit selbst beigebracht, und ich verdiene recht gut dabei. Deshalb glaube ich nicht, dass ein anderer Arbeitgeber mein Gehalt so akzeptieren würde, wie es ist.“³²⁸ (DE05, "tendieren dazu, anderer Meinung zu sein")
- „Eigentlich bin ich mir nicht 100%ig sicher, wie gut meine Qualifikation für die Arbeit ist, die ich tue. Ich bin diesbezüglich sehr ambivalent.“³²⁹ (DE06, "weder zustimmen noch ablehnen")

Selbständige Befragte haben eine höhere kognitive Belastung, wenn sie Situationen herstellen, die sich auf die Frage beziehen, aber sie alle finden kohärente Antworten.

Eine selbständige Künstlerin erzählt von der Idee, mit einer Beschäftigung neu zu beginnen, die sich von der selbständigen Arbeit, die sie ausübt, unterscheidet:

- „Wenn ich wirklich alles verloren habe und keine Chance hatte, in meinem Job noch einmal neu anzufangen – das ist schwer vorstellbar, aber gut, nehmen wir es an. Ich wüsste nicht, wie ich neu anfangen sollte, ich bin 53 Jahre alt. Ich sehe da keine wirklichen Veränderungen.“³³⁰ (DE02, "tendieren dazu, anderer Meinung zu sein")

Ein selbstständiger Anwalt erwägt, wieder als Angestellter in einer Kanzlei zu arbeiten:

- „Wenn ich also sage, dass ich mit der Selbständigkeit fertig bin und eine Stelle als angestellter Anwalt in einer Kanzlei suche, die früher oder später funktionieren sollte.“³³¹ (DE08, "stimme stark zu")

Ein Arzt stellt sich vor, eine neue Praxis als Selbständiger zu gründen oder als angestellter Arzt in eine Praxis einzutreten:

³²⁶ "I am excellently qualified, and there are many employers I am attractive to" (DE01, "strongly agree")

³²⁷ "I think I know by now, which areas I would have to look into, and know how to sell my profile. So with some thought and conscious applications, that should work" (DE07, "tend to agree")

³²⁸ "I am not qualified, so I don't have a certificate, in the job I work at. I taught myself this job, and I earn quite well at it. So I don't believe another employer would accept my salary as it is" (DE05, "tend to disagree")

³²⁹ "Actually, I am not 100% sure how good my qualification is for the work I do. I am very ambivalent about it" (DE06, "neither agree nor disagree")

³³⁰ "If I really lost everything and didn't have the chance to start over again in my job – that's hard to imagine, but fine, let's assume it. I don't see how I should start over, I'm 53 years old. I don't see real changes there" (DE02, "tend to disagree")

³³¹ "So, if I said, I'm done with being self-employed, and look for a job as an employed lawyer in a firm, that should work sooner or later" (DE08, "strongly agree")

- „Das ist schwierig, wenn Sie versuchen, eine neue Praxis ganz zu eröffnen, müssen Sie eine neue Klientel aufbauen. Oder, wenn ich in eine Praxis eintrete und mich beweisen muss. Ich denke, das wäre nicht einfach.“³³² (DE10, "stimme nicht zu")
- „Ich habe in letzter Zeit keine Arbeitsmarktforschung betrieben und mir sind die Gehälter für eine solche Tätigkeit nicht bekannt.“³³³ (PL01, "weder zustimmen noch ablehnen")
- „Wenn ich die Chance verlöre, mein Unternehmen zu führen, würde ich wohl leicht eine Stelle als Architektin finden. Wenn man meine Erfahrung aus meiner Vollzeitbeschäftigung und das dortige Einkommen in Betracht zieht, würde ich, wenn ich einen Job mit ähnlichem Geld suchen würde, ihn mit Sicherheit finden.“³³⁴ (PL10, "neige dazu, zuzustimmen ")

Empfehlungen

Frage: Es könnte in Betracht gezogen werden, die Elemente nach Anwendbarkeit zu filtern oder eine angepasste Formulierung für selbständige Befragte zu verwenden.

Item B: Keine Änderungen empfohlen.

Item G: Selbständige Befragte finden ein einheitliches Verständnis des Items. Wenn dies in der Absicht der Frage liegt, sind keine Änderungen erforderlich. Es könnte jedoch in Betracht gezogen werden, die Frage so umzuformulieren, dass sie präziser auf eine Situation als Selbständiger zugeschnitten ist, d.h. "Ich könnte in den nächsten sechs Monaten mein Geschäft aufgeben".

Item H: Keine Änderungen empfohlen.

Antwortkategorien: Keine Änderungen empfohlen.

³³² "That's difficult, if you try to open a new practice altogether, you have to establish a new set of clients. Or, if I joined a practice, and had to prove myself. I think that wouldn't be easy" (DE10, "strongly disagree")

³³³ "I have not recently done any labour market research and I am not aware of the salaries for such a job" (PL01, "neither agree nor disagree")

³³⁴ "If I lost the chance of running my business, I guess I would easily find a job as an architect. Considering my experience from my full time employment, and the income there, if I looked for a job with similar money, I would certainly find it." (PL10, "tend to agree")

6 Anhang 1: Detaillierte Merkmale der Befragten

Kognitiver Online Pretest

Großbritannien

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
5	female	45	employed	permanent	n/a	part-time
7	female	59	self-employed	n/a	no	part-time
8	female	27	employed	not permanent	n/a	full-time
13	female	63	self-employed	n/a	no	part-time
14	female	51	self-employed	n/a	no	part-time
15	female	42	employed	permanent	n/a	full-time
19	female	34	self-employed	n/a	no	part-time
20	female	41	employed	permanent	n/a	full-time
21	female	23	employed	permanent	n/a	full-time
24	female	61	employed	permanent	n/a	full-time
25	male	62	employed	permanent	n/a	part-time
28	male	37	employed	permanent	n/a	full-time
31	female	34	employed	permanent	n/a	part-time
35	female	33	employed	permanent	n/a	full-time
37	female	39	employed	permanent	n/a	full-time
39	male	63	employed	permanent	n/a	full-time
40	male	63	employed	permanent	n/a	full-time
41	female	61	employed	permanent	n/a	full-time
42	female	60	employed	permanent	n/a	full-time
43	female	53	self-employed	n/a	no	part-time
46	female	53	employed	permanent	n/a	full-time
48	female	52	employed	permanent	n/a	full-time
49	male	27	employed	not permanent	n/a	full-time
51	male	45	employed	permanent	n/a	full-time
52	male	47	employed	not permanent	n/a	full-time
53	male	62	employed	permanent	n/a	part-time
55	male	53	self-employed	n/a	no	full-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
57	male	61	employed	permanent	n/a	full-time
58	male	54	employed	permanent	n/a	part-time
60	female	62	self-employed	n/a	no	part-time
61	male	60	employed	permanent	n/a	full-time
65	female	50	employed	not permanent	n/a	part-time
66	female	61	employed	permanent	n/a	part-time
67	female	58	self-employed	n/a	no	part-time
68	male	19	employed	permanent	n/a	full-time
70	female	62	employed	permanent	n/a	full-time
71	male	62	employed	permanent	n/a	full-time
72	male	36	employed	permanent	n/a	full-time
73	male	39	employed	permanent	n/a	full-time
75	female	29	employed	permanent	n/a	full-time
76	female	33	employed	permanent	n/a	full-time
79	male	35	employed	permanent	n/a	full-time
83	female	59	employed	permanent	n/a	part-time
85	male	39	employed	permanent	n/a	full-time
90	female	25	employed	permanent	n/a	full-time
92	male	33	employed	not permanent	n/a	full-time
95	female	59	employed	permanent	n/a	full-time
98	male	29	employed	permanent	n/a	full-time
102	male	37	self-employed	n/a	no	full-time
111	male	38	self-employed	n/a	no	full-time
122	female	25	employed	permanent	n/a	full-time
129	female	19	employed	not permanent	n/a	part-time
130	female	27	self-employed	n/a	no	full-time
134	female	27	employed	permanent	n/a	full-time
135	female	27	employed	permanent	n/a	part-time
138	female	35	self-employed	n/a	no	part-time
156	male	27	employed	permanent	n/a	full-time
163	male	23	employed	not permanent	n/a	part-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/full time
165	male	64	self-employed	n/a	no	part-time
180	female	45	self-employed	n/a	yes	full-time
181	male	56	employed	permanent	n/a	full-time
182	female	33	self-employed	n/a	no	full-time
183	male	38	self-employed	n/a	yes	full-time
184	male	48	self-employed	n/a	no	full-time
185	female	60	self-employed	n/a	yes	full-time
186	female	42	self-employed	n/a	no	part-time
187	female	35	self-employed	n/a	no	part-time
188	male	36	employed	permanent	n/a	full-time
191	male	59	self-employed	n/a	yes	no answer
192	male	34	self-employed	n/a	no	full-time
193	female	50	self-employed	n/a	no	full-time
196	female	42	self-employed	n/a	no	full-time
198	male	46	self-employed	n/a	no	full-time
199	female	57	self-employed	n/a	no	full-time
200	female	61	self-employed	n/a	no	part-time
201	female	60	self-employed	n/a	no	part-time
202	male	56	employed	not permanent	n/a	full-time
204	female	59	employed	permanent	n/a	part-time
205	female	30	employed	permanent	n/a	part-time
206	female	49	self-employed	n/a	no	full-time
209	female	45	self-employed	n/a	yes	full-time
211	female	51	self-employed	n/a	no	part-time
212	male	42	self-employed	n/a	yes	full-time
216	male	49	self-employed	n/a	no	part-time
217	female	53	self-employed	n/a	no	part-time
218	male	62	self-employed	n/a	no	full-time
219	female	33	self-employed	n/a	no	full-time
220	male	61	self-employed	n/a	no	full-time
221	female	40	employed	permanent	n/a	full-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
225	male	28	employed	permanent	n/a	full-time
228	female	56	self-employed	n/a	no	part-time
230	female	54	employed	permanent	n/a	full-time
231	female	51	self-employed	n/a	no	full-time
232	female	54	self-employed	n/a	no	part-time
233	female	35	self-employed	n/a	no	full-time
237	male	56	self-employed	n/a	yes	full-time
244	female	49	self-employed	n/a	yes	part-time
247	female	49	employed	permanent	n/a	full-time
248	female	28	self-employed	n/a	yes	full-time
249	female	58	self-employed	n/a	yes	part-time
253	female	27	self-employed	n/a	yes	part-time
257	male	54	self-employed	n/a	no answer	full-time
262	male	32	self-employed	n/a	yes	full-time
263	male	64	self-employed	n/a	yes	full-time
268	female	35	self-employed	n/a	yes	full-time
275	male	52	self-employed	n/a	yes	full-time
283	female	31	self-employed	n/a	yes	full-time
291	female	65	self-employed	n/a	yes	full-time
314	male	26	employed	permanent	n/a	full-time
378	male	26	employed	permanent	n/a	full-time
380	male	20	employed	permanent	n/a	full-time
381	male	18	employed	not permanent	n/a	part-time
382	male	27	employed	permanent	n/a	full-time
454	female	28	self-employed	n/a	no	full-time
459	female	43	self-employed	n/a	yes	full-time
465	male	28	self-employed	n/a	no	full-time
467	male	52	self-employed	n/a	no	part-time
472	male	50	self-employed	n/a	no	full-time
500	female	48	self-employed	n/a	yes	full-time
510	male	56	self-employed	n/a	yes	full-time

Deutschland

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
34	male	64	employed	permanent	n/a	full-time
35	male	50	employed	permanent	n/a	full-time
38	female	35	employed	not permanent	n/a	full-time
39	female	43	employed	permanent	n/a	part-time
43	female	37	employed	permanent	n/a	full-time
45	male	56	employed	not permanent	n/a	part-time
47	male	33	employed	permanent	n/a	full-time
51	male	43	employed	not permanent	n/a	part-time
52	male	53	employed	permanent	n/a	full-time
53	female	59	employed	permanent	n/a	part-time
54	female	46	self-employed	n/a	yes	full-time
55	female	31	employed	permanent	n/a	full-time
56	female	35	employed	not permanent	n/a	part-time
57	female	38	employed	permanent	n/a	part-time
61	male	43	employed	permanent	n/a	full-time
63	female	49	employed	permanent	n/a	full-time
68	female	27	employed	not permanent	n/a	part-time
75	female	54	employed	permanent	n/a	part-time
80	male	58	employed	permanent	n/a	full-time
81	female	44	employed	permanent	n/a	full-time
83	male	47	employed	permanent	n/a	full-time
88	female	46	employed	permanent	n/a	full-time
90	male	39	self-employed	n/a	yes	full-time
98	female	51	self-employed	n/a	no	full-time
102	female	47	employed	permanent	n/a	full-time
103	female	35	employed	permanent	n/a	full-time
104	male	32	employed	permanent	n/a	full-time
105	female	28	employed	permanent	n/a	full-time
106	male	48	employed	permanent	n/a	full-time
107	male	37	employed	permanent	n/a	part-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
108	female	48	employed	permanent	n/a	part-time
111	female	46	employed	permanent	n/a	full-time
114	male	22	employed	permanent	n/a	part-time
115	female	25	employed	permanent	n/a	full-time
118	female	23	employed	not permanent	n/a	full-time
120	female	57	employed	not permanent	n/a	part-time
126	female	20	employed	not permanent	n/a	full-time
129	female	19	employed	not permanent	n/a	part-time
130	female	23	employed	permanent	n/a	full-time
132	female	56	employed	permanent	n/a	full-time
135	female	26	employed	not permanent	n/a	part-time
139	female	29	employed	permanent	n/a	full-time
142	male	18	employed	not permanent	n/a	full-time
144	male	56	employed	permanent	n/a	full-time
146	male	28	employed	permanent	n/a	full-time
147	male	33	self-employed	n/a	no	full-time
154	male	49	self-employed	n/a	yes	full-time
157	male	29	employed	permanent	n/a	full-time
186	male	27	employed	permanent	n/a	full-time
194	female	56	employed	permanent	n/a	part-time
195	female	33	self-employed	n/a	yes	part-time
206	male	60	self-employed	n/a	yes	part-time
210	female	62	employed	permanent	n/a	part-time
213	female	58	employed	permanent	n/a	full-time
219	male	57	employed	permanent	n/a	full-time
226	male	29	employed	permanent	n/a	full-time
232	male	29	employed	permanent	n/a	full-time
235	female	58	employed	permanent	n/a	part-time
236	male	24	employed	permanent	n/a	full-time
238	male	52	employed	not permanent	n/a	part-time
241	male	55	self-employed	n/a	yes	full-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
247	female	54	employed	permanent	n/a	part-time
248	male	26	employed	permanent	n/a	part-time
258	female	53	employed	permanent	n/a	full-time
260	male	55	employed	permanent	n/a	full-time
265	male	65	employed	permanent	n/a	no answer
270	male	56	self-employed	n/a	no	full-time
272	male	51	employed	permanent	n/a	full-time
287	male	28	self-employed	n/a	no	part-time
319	female	40	self-employed	n/a	yes	full-time
321	male	33	self-employed	n/a	no	part-time
322	female	54	self-employed	n/a	no	part-time
323	male	53	self-employed	n/a	yes	full-time
325	male	60	self-employed	n/a	yes	full-time
326	male	64	self-employed	n/a	no	full-time
328	male	42	self-employed	n/a	yes	full-time
330	male	57	self-employed	n/a	no	part-time
333	male	60	self-employed	n/a	no	full-time
334	female	54	self-employed	n/a	yes	full-time
335	male	63	self-employed	n/a	no	part-time
336	male	62	self-employed	n/a	no	full-time
338	male	33	employed	not permanent	n/a	full-time
340	female	53	self-employed	n/a	no	part-time
342	female	65	self-employed	n/a	no	full-time
343	male	61	self-employed	n/a	no	full-time
345	female	29	self-employed	n/a	no	full-time
346	male	47	self-employed	n/a	no	full-time
347	male	47	self-employed	n/a	yes	full-time
348	female	43	self-employed	n/a	no	part-time
349	male	55	self-employed	n/a	yes	full-time
352	male	64	self-employed	n/a	yes	part-time
353	male	53	self-employed	n/a	no	full-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
355	female	62	self-employed	n/a	no	full-time
358	female	43	self-employed	n/a	yes	full-time
360	male	48	self-employed	n/a	yes	full-time
362	female	34	self-employed	n/a	no	full-time
364	female	32	self-employed	n/a	yes	full-time
367	female	60	self-employed	n/a	no	part-time
369	male	47	self-employed	n/a	no	full-time
370	male	63	self-employed	n/a	no	full-time
371	female	51	self-employed	n/a	no	full-time
372	female	51	self-employed	n/a	no	full-time
373	female	30	self-employed	n/a	yes	full-time
374	female	62	self-employed	n/a	no	full-time
386	female	51	self-employed	n/a	yes	full-time
391	male	63	self-employed	n/a	no	part-time
392	male	47	self-employed	n/a	yes	full-time
394	male	61	self-employed	n/a	no	full-time
395	male	41	self-employed	n/a	yes	full-time
396	male	33	self-employed	n/a	no	full-time
399	male	65	self-employed	n/a	no	full-time
400	male	45	self-employed	n/a	yes	part-time
401	male	58	self-employed	n/a	yes	full-time
403	male	61	self-employed	n/a	no	full-time
405	female	37	self-employed	n/a	no	full-time
406	female	52	self-employed	n/a	yes	part-time
889	male	60	self-employed	n/a	no	full-time
892	female	60	self-employed	n/a	no	part-time
898	female	55	self-employed	n/a	no	full-time
904	female	25	employed	permanent	n/a	full-time
905	male	30	employed	permanent	n/a	full-time
912	female	48	self-employed	n/a	yes	full-time
931	female	19	employed	not permanent	n/a	full-time

Polen

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
38	male	53	employed	permanent	n/a	full-time
40	male	64	employed	permanent	n/a	full-time
42	male	39	self-employed	n/a	no	part-time
44	female	59	employed	permanent	n/a	part-time
46	female	34	employed	permanent	n/a	full-time
47	male	28	employed	permanent	n/a	full-time
48	male	32	self-employed	n/a	yes	full-time
52	male	30	employed	permanent	n/a	full-time
56	male	27	employed	not permanent	n/a	full-time
58	male	56	employed	permanent	n/a	full-time
59	male	42	employed	permanent	n/a	full-time
60	male	43	employed	permanent	n/a	full-time
63	female	54	employed	permanent	n/a	full-time
64	male	45	employed	permanent	n/a	full-time
65	female	53	employed	not permanent	n/a	full-time
66	male	53	employed	permanent	n/a	full-time
69	male	32	employed	permanent	n/a	full-time
72	female	39	employed	permanent	n/a	full-time
75	female	47	employed	permanent	n/a	full-time
77	male	50	employed	not permanent	n/a	full-time
78	male	28	self-employed	n/a	yes	full-time
79	male	41	employed	permanent	n/a	full-time
81	female	32	employed	not permanent	n/a	full-time
83	male	60	employed	permanent	n/a	full-time
84	female	52	self-employed	n/a	no	part-time
85	female	58	employed	not permanent	n/a	full-time
87	male	37	self-employed	n/a	yes	full-time
89	female	58	employed	permanent	n/a	part-time
90	female	39	employed	permanent	n/a	full-time
91	female	51	employed	permanent	n/a	full-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
92	female	56	employed	not permanent	n/a	full-time
93	female	60	employed	permanent	n/a	full-time
95	male	52	employed	not permanent	n/a	full-time
97	male	49	employed	permanent	n/a	full-time
98	male	48	self-employed	n/a	yes	full-time
104	female	40	employed	not permanent	n/a	full-time
106	male	57	employed	permanent	n/a	full-time
111	female	58	self-employed	n/a	no answer	full-time
112	female	26	don't know	permanent	n/a	full-time
113	female	28	employed	permanent	n/a	full-time
114	female	35	employed	not permanent	n/a	part-time
121	male	25	employed	not permanent	n/a	full-time
122	male	42	self-employed	n/a	no	full-time
128	female	41	employed	permanent	n/a	full-time
130	male	28	self-employed	n/a	no	full-time
134	male	59	employed	permanent	n/a	full-time
139	female	23	employed	not permanent	n/a	full-time
143	female	30	employed	not permanent	n/a	full-time
146	male	51	employed	permanent	n/a	full-time
149	male	28	employed	permanent	n/a	full-time
151	male	55	employed	permanent	n/a	full-time
152	female	30	employed	not permanent	n/a	part-time
156	female	27	employed	permanent	n/a	full-time
157	female	39	self-employed	n/a	no	part-time
158	female	55	self-employed	n/a	no	full-time
167	female	27	employed	permanent	n/a	full-time
168	female	27	employed	not permanent	n/a	full-time
177	male	50	employed	permanent	n/a	full-time
181	female	28	employed	permanent	n/a	full-time
184	female	59	employed	permanent	n/a	full-time
190	male	43	employed	permanent	n/a	full-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
202	female	50	self-employed	n/a	no	full-time
228	male	54	self-employed	n/a	yes	full-time
233	female	25	self-employed	n/a	no	full-time
268	female	25	self-employed	n/a	no	part-time
272	male	25	employed	permanent	n/a	full-time
278	male	61	self-employed	n/a	no	full-time
291	male	36	self-employed	n/a	no	full-time
301	male	20	employed	not permanent	n/a	full-time
315	male	53	self-employed	n/a	yes	full-time
328	male	46	self-employed	n/a	no	full-time
330	male	59	self-employed	n/a	no	full-time
333	male	39	employed	permanent	n/a	full-time
337	female	50	employed	not permanent	n/a	full-time
340	male	37	employed	not permanent	n/a	full-time
344	female	44	self-employed	n/a	no	full-time
347	male	50	self-employed	n/a	no	full-time
352	female	45	employed	permanent	n/a	full-time
353	female	21	employed	not permanent	n/a	full-time
360	male	52	self-employed	n/a	yes	full-time
366	female	48	self-employed	n/a	no	part-time
381	male	50	self-employed	n/a	no	part-time
384	male	53	self-employed	n/a	no	full-time
385	female	48	self-employed	n/a	no	full-time
388	male	50	self-employed	n/a	yes	full-time
422	male	41	self-employed	n/a	no	full-time
430	male	26	don't know	not permanent	n/a	full-time
438	female	59	self-employed	n/a	no	full-time
463	male	28	self-employed	n/a	no	full-time
472	male	28	self-employed	n/a	no	full-time
498	male	47	self-employed	n/a	no	full-time
582	male	52	self-employed	n/a	no	part-time

Respondent No.	Gender Q2a	Age Q2b	Self-Employed Q7	Type of contract	With / without employees	Working part/full time
593	female	57	self-employed	n/a	no	full-time
594	male	58	self-employed	n/a	no	part-time
623	male	45	self-employed	n/a	no	full-time
644	male	63	self-employed	n/a	no	full-time
663	male	38	self-employed	n/a	yes	full-time
695	female	25	self-employed	n/a	yes	full-time
698	female	44	self-employed	n/a	yes	full-time
711	male	40	self-employed	n/a	yes	full-time
715	female	45	self-employed	n/a	no	part-time
760	male	58	self-employed	n/a	no	full-time
768	female	47	self-employed	n/a	no	part-time
770	female	35	self-employed	n/a	no	part-time
782	female	52	self-employed	n/a	no	part-time
790	female	48	self-employed	n/a	no	full-time
860	female	60	self-employed	n/a	yes	full-time
870	female	41	self-employed	n/a	yes	full-time
881	female	57	self-employed	n/a	yes	part-time
918	female	28	self-employed	n/a	yes	full-time
927	female	52	self-employed	n/a	yes	full-time
928	female	31	self-employed	n/a	yes	full-time
935	female	22	self-employed	n/a	yes	part-time
1176	female	59	self-employed	n/a	no answer	part-time
1179	male	22	self-employed	n/a	yes	full-time
1182	male	55	self-employed	n/a	yes	full-time
1186	female	50	self-employed	n/a	no answer	full-time
1188	male	28	self-employed	n/a	yes	full-time
1196	female	57	self-employed	n/a	yes	full-time
1199	female	54	self-employed	n/a	no	full-time
1202	female	23	self-employed	n/a	yes	full-time
1206	male	52	self-employed	n/a	yes	full-time

Face-to-face Kognitives Interview

Deutschland

Demographie und Schlüsselmerkmale

Respondent No.	Recruited Category	Gender	Age	Employed / Self-employed	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
1	III	male	30-34	Employed	Limited	-	Full-time
2	III	female	50-54	Self-employed	-	No	Full-time
3	V	male	55-59	Self-employed	-	No	Part-time
4	I	male	50-54	Employed	Permanent	-	Full-time
5	III	female	55-59	Employed	Permanent	-	Full-time
6	I	male	30-34	Employed	Permanent	-	Part-time
7	I	female	30-34	Employed	Limited	-	Full-time
8	II	male	60-64	Self-employed	-	yes	Full-time
9	II	female	50-54	Self-employed	-	Yes	Full-time
10	II	female	60-64	Self-employed	-	Yes	Full-time
11	I	female	60-64	Employed	Permanent	Yes	Full-time
12	V	female	30-34	Employed	Permanent	-	Part-time
13	II	female	25-29	Self-employed	-	Yes	Full-time
14	IV	male	30-34	Employed	Permanent	-	Part-time
15	V	male	50-54	Employed	Permanent	-	Part-time
16	IV	male	35-39	Employed	Limited	-	Part-time

Bildung

Q106_DE	
Was ist der höchste allgemeinbildende Schulabschluss, den Sie erreicht haben?	DE
Bitte sagen Sie es mir anhand dieser Liste.	
Grundschule nicht beendet	-
Grundschule beendet, aber (noch) kein Abschluss einer weiterführenden Schule	-
Volks-/Hauptschulabschluss bzw. Polytechnische Oberschule mit Abschluss 8. oder 9. Klasse	12
Mittlere Reife/Realschulabschluss bzw. Polytechnische Oberschule mit Abschluss 10. Klasse	04, 05
Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule usw.)	06, 14, 15
Abitur bzw. Erweiterte Oberschule mit Abschluss 12. Klasse (Hochschulreife)	01, 02, 03, 07, 08, 09, 10, 11, 13, 16
Open:	-
<i>Weiß nicht (spontan)</i>	-
<i>Verweigert (spontan)</i>	-

[ASK IF Q106_DE = 4, 5, 88 OR 99]

Q106a_DE

Was ist der höchste Studienabschluss, den Sie erreicht haben?

DE

Bitte sagen Sie es mir anhand dieser Liste.

Zwischenprüfung, Vordiplom	-
Diplom einer Berufsakademie	-
Bachelor einer Verwaltungs-/Fachhochschule, Berufsakademie	04, 06
Diplom einer Fachhochschule	-
Bachelor einer Universität	-
Master einer Fachhochschule	-
Diplom, Magister, Staatsexamen einer Universität, Kunst-, Musik- oder pädagogischen Hochschule	08, 09, 10, 11
Master oder Aufbaustudium einer Universität, Kunst-, Musik- oder pädagogischen Hochschule	07
Promotion; Habilitation	01, 16
Open:	-
kein Studienabschluss	02, 03, 12, 13, 14, 15
<i>Weiß nicht (spontan)</i>	-
<i>Verweigert (spontan)</i>	-

Q106b

Was ist der höchste Ausbildungsabschluss, den Sie erreicht haben?

DE

Was von dieser Liste trifft auf Sie zu?

Abschlusszeugnis Berufsgrundbildungsjahr; Berufsfachschule (Berufliche Grundkenntnisse); medizinische Hilfsberufe (1-jährige Schulen des Gesundheitswesens)	-
Beruflich-betriebliche Anlernzeit mit Abschlusszeugnis, aber keine Lehre; Teilfacharbeiterabschluss	-
Abschlusszeugnis für medizinische Assistenten, Krankenschwestern/-pfleger (2- bis 3-jährige Schulen des Gesundheitswesens)	-
Laufbahnprüfung für den mittleren Dienst	-
Abgeschlossene gewerbliche oder landwirtschaftliche Lehre	05 (Kosmetikausbildung), 12
Abgeschlossene kaufmännische Lehre	11
Berufsqualifizierender Abschluss einer Berufsfachschule/eines Kollegs	02, 14
Berufliche Zweitausbildung	05 (Naturheilpraxis)
Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss (inkl. Fachschule der ehemaligen DDR); Abschluss einer Fachakademie (Bayern)	-
Open:	04, 15
	06 (Handwerkliche Facharbeiterausbildung – TP ist sich nicht sicher, ob diese unter (5) fällt)
kein beruflicher Ausbildungsabschluss	01, 03, 07, 08, 09, 10, 13, 16

Polen

Demographie und Schlüsselmerkmale

Respondent No.	Category	Gender	Age	Employed / Self-employed	Type of contract	With / without employees	Working part/ full time
1	II	Male	45-49	Self-employed	-	No	Full-time
2	V	Female	50-54	Employed	Other	-	Part-time
3	IV	Male	40-44	Employed	Permanent	-	Full-time
4	I	Female	55-59	Employed	Permanent	-	Full-time
5	V	Male	30-34	Employed	Permanent	-	Full-time
6	I	Male	25-29	Employed	Limited	-	Full-time
7	III	Male	30-34	Self-employed	-	Yes	Part-time
8	II	Female	40-44	Self-employed	-	No	Part-time
9	II	Male	50-54	Self-employed	-	No	Full-time
10	III	Female	40-44	Self-employed	-	Yes	Part-time
11	IV	Female	25-29	Employed	Limited	-	Part-time
12	V	Female	40-44	Employed	No contract	-	Part-time
13	II	Female	45-49	Self-employed	-	Yes	Full-time
14	I	Female	30-34	Employed	Limited	-	Full-time
15	III	Female	35-39	Self-Employed	-	No	Full-time
16	I	Male	35-39	Employed	Limited	-	Full-time

Bildung

Q106 What is your highest completely education level?	PL
Incomplete primary	-
Primary - 6 classes	-
Primary - 8 classes	-
Middle school	-
Vocational	-
Secondary comprehensive	03, 16
Secondary vocational (technical)	01
Post secondary	06
Higher BA	05, 15
Higher MA	02, 04, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13
Doctoral studies (PhD)	14
DK (spontaneous)	-
Refused (spontaneous)	-

7 Glossar: Kognitive Techniken

Think Aloud	<p>Technik des lauten Denkens:</p> <p><i>„Bitte sagen Sie mir bei der folgenden Frage alles, an was Sie denken oder was Ihnen durch den Kopf geht, bevor Sie die Frage beantworten. Sagen Sie bitte auch Dinge, die Ihnen vielleicht unwichtig erscheinen. Die Frage lautet:“</i></p>
Comprehension Probing	<p>Nachfragen zum Verständnis, z.B.:</p> <p><i>„Was verstehen Sie in dieser Frage unter ‚einer beruflichen Tätigkeit mit hoher Verantwortung‘?“</i></p>
Category Selection Probing	<p>Nachfragen zur Wahl der Antwortkategorie, z.B.:</p> <p><i>„Sie haben bei dieser Frage angegeben, dass sie „voll und ganz“ zustimmen. Können Sie Ihre Antwort bitte begründen?“</i></p>
Information Retrieval Probing	<p>Nachfragen zur Informationsbeschaffung, z.B.:</p> <p><i>„Wie haben Sie sich daran erinnert, dass Sie in den letzten 12 Monaten [...] mal beim Arzt waren?“</i></p>
General/Elaborative Probing	<p>Unspezifisches Nachfragen, z.B.:</p> <p><i>„Können Sie mir Ihre Antwort bitte noch etwas näher erläutern?“</i></p>
Specific Probing	<p>Spezifisches Nachfragen, z.B.:</p> <p><i>„Sie haben bei dieser Frage mit „Ja“ geantwortet. Bedeutet das, dass Sie bereits für Ihre Familie auf Möglichkeiten zum beruflichen Weiterkommen verzichtet haben oder dass Sie gegebenenfalls verzichten würden, dies bislang aber noch nicht getan haben?“</i></p>
Emergent Probing	<p>Spontanes Nachfragen als Reaktion auf eine Äußerung oder ein Verhalten der Testperson, z.B.:</p> <p><i>„Sie haben gerade die Stirn gerunzelt und gelacht als ich Ihnen die Antwortoptionen vorgelesen habe. Können Sie mir bitte erläutern, warum Sie das getan haben?“</i></p>
Paraphrasing	<p>Testpersonen geben den Fragetext in ihren eigenen Worten wieder:</p> <p><i>„Bitte wiederholen Sie die Frage, die ich Ihnen vorgelesen habe, noch einmal in Ihren eigenen Worten.“</i></p>
Confidence Rating	<p>Bewertung der Verlässlichkeit der Antwort, z.B.:</p> <p><i>„Wie sicher sind Sie, dass Sie in den letzten 12 Monaten [...] mal beim Arzt waren?“</i></p>